

ALTERAÇÕES NO ARTIGO 467 DA CLT DECORRENTES DA LEI N. 10.272

SÉRGIO PINTO MARTINS(*)

I. INTRODUÇÃO

Determinava a redação original do artigo 467 da CLT que "em caso de rescisão do contrato de trabalho, motivada pelo empregador ou pelo empregado, e havendo controvérsia sobre parte da importância dos salários, o primeiro é obrigado a pagar a este, à data do seu comparecimento ao tribunal de trabalho, a parte incontroversa dos mesmos salários, sob pena de ser, quanto a essa parte, condenado a pagá-la em dobro".

A Lei n. 10.272, de 5 de setembro de 2001, deu nova redação ao artigo 467 da CLT: "Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento".

A nova disposição demanda interpretação dos seus novos contornos e adaptação à jurisprudência até então existente.

II. OBJETIVO

O objetivo da redação original do artigo 467 da CLT foi de evitar procedimentos protelatórios por parte do empregador, de modo a reter o saldo de salário do empregado e só o pagar ao final do processo. Assim, houve por bem o legislador ordinário determinar que se os salários são incontroversos devem ser pagos na primeira audiência, sob pena de pagamento em dobro.

A nova redação do artigo 467 da CLT, determinada pela Lei n. 10.272/01, também teve o mesmo objetivo, mas agora diz respeito a verbas rescisórias.

(*) Juiz Titular da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo e Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

sórias e não a saldo de salário, além do que não há mais pagamento em dobro, mas acréscimo de 50%. O acréscimo de 50% às verbas rescisórias pode ter representatividade muito maior do que o pagamento de salários incontrovertidos em dobro, dependendo da hipótese, principalmente quando as verbas rescisórias são várias. Houve uma redução da penalidade, mas a base de cálculo passou a ser mais ampla.

III. REQUISITOS

Alguns requisitos devem ser observados para a aplicação do artigo 467 da CLT. Primeiro, é mister a existência de rescisão do contrato de trabalho. Inexistindo a rescisão do contrato de trabalho, porque o obreiro ainda continua trabalhando na empresa, não deve ser utilizado o preceito em comentário. Assim, a observância do artigo 467 da CLT só pode ser analisada se houver rescisão do contrato de trabalho, pois se este mantém-se íntegro não há que se falar em pagamento acrescido de 50% das verbas rescisórias incontrovertidas. É a hipótese de o empregado continuar a trabalhar na empresa e postular o pagamento de horas extras ou outras verbas, inclusive salários, ocasião em que é indevido o acréscimo de 50%, por inexistir rescisão do contrato de trabalho.

Em segundo lugar, tanto faz que a rescisão seja motivada pelo empregador como pelo empregado, podendo envolver tanto pedido de demissão, dispensa com ou sem justa causa e até rescisão indireta. A lei não mais menciona que a rescisão é motivada pelo empregador ou pelo empregado, pois faz referência apenas a rescisão do contrato de trabalho. Logo, pode ser em qualquer hipótese de rescisão do pacto laboral. O mais importante, porém, é que não haja controvérsia a respeito da importância das verbas rescisórias, pois se houver controvérsia, o acréscimo de 50% não pode ser aplicado. É o que ocorre quando há necessidade de se apurar os salários por perícia, pois a controvérsia fica patente, ou em certos casos de se depender de apurar a verba em liquidação de sentença, pois não se sabe quanto ela representa.

Se há discussão em torno do vínculo empregatício não se pode falar em verbas rescisórias acrescidas de 50%, justamente porque as verbas são controvertidas. Na jurisprudência encontramos acórdão no seguinte sentido:

“Salário incontrovertido — Inocorrência — Sendo objeto de provimento jurisdicional o saldo de salário da autora, que restou delimitado após apreciação da prova dos autos, não há que se falar em aplicação do disposto no artigo 467 da CLT (TRT 2ª R., 7ª T., RO 02930414647, Ac. 02950311339, Rel. Gualdo Amaury Formica, DOE 17.8.95, pág. 48).”

Entretanto, o deferimento do acréscimo de 50% é devido quando a empresa apenas afirma que pagou as verbas rescisórias, porém não faz

nenhuma prova nesse sentido nos autos, juntando o termo de rescisão do contrato de trabalho assinado pelo empregado. No mesmo sentido a orientação da jurisprudência:

“Dobra salarial. Art. 467 da CLT. Interpretação. Se não há contestação específica do pagamento do saldo de salários, nem prova do seu pagamento, os valores são incontroversos. Devida a diferença para a dobra. (TRT 2ª R., 3ª T., RO 20000496094, Ac. 2001593084, j. 18.9.01. Rel. Juiz Sérgio Pinto Martins).

Saldo de salário em dobro. Simples alegação de que o saldo de salário foi pago não gera controvérsia, de sorte a elidir o pagamento em dobro (TRT 2ª R., 4ª T., RO 02930411389, Ac. 02960223375, Rel. Juiz José Ribamar da Costa, DOSP 23.6.95, pág. 33).”

Havendo dúvida a respeito de reajustes salariais que vão ser concedidos ao empregado, seja de norma coletiva ou de lei, não há acréscimo de 50%. Em caso semelhante a jurisprudência já julgou no mesmo sentido:

“Somente é devida a dobra salarial prevista no art. 467 da CLT, quando se trata de salários atrasados devidos ao empregado, de forma incontroversa. A questão em torno da aplicação de índices de reajuste de 26,06% em julho/87, 26,05% em fevereiro/89 e de 84,32% em março/90, porque não previstos em lei, ao contrário, subtraídos pela lei nova, gera razoável controvérsia, que inibe a aplicação da dobra salarial (TRT 9ª R., 2ª T., RO 8980/91, Ac. 7912/92, Rel. Juiz José Montenegro Antero, DJ PR 16.10.92, pág. 160).”

Poder-se-ia afirmar que o acréscimo de 50% só seria aplicável quando houvesse controvérsia em torno da totalidade das verbas rescisórias devidas. Contudo, o artigo 467 da CLT usa as expressões “parte incontroversa dessas verbas” e “pagá-las (as verbas rescisórias incontroversas) acrescidas de 50%”. Assim, se o empregado alega que as verbas rescisórias eram devidas na importância de R\$ 1.000,00 e o empregador informa que montam R\$ 300,00, mas mesmo assim não paga esse valor, deve ser condenado a pagar a parte incontroversa (R\$ 300,00) acrescida de 50%, pois os restantes R\$ 700,00 são controvertidos.

Na justa causa ou na rescisão indireta, a forma da rescisão é controvertida, em que seriam discutíveis aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, mas os dias trabalhados podem não ser. Assim, haverá o pagamento com acréscimo de 50% do saldo de salário incontroverso.

IV. DISTINÇÃO

Não se confunde a penalidade contida no artigo 467 da CLT com a previsão do § 8º do artigo 477 da CLT.

A regra do artigo 467 da CLT consiste numa penalidade determinada no curso do processo pelo fato de que o empregador não paga as verbas rescisórias incontroversas na primeira audiência em que comparecer na Justiça do Trabalho. Representa situação de modo a forçar o empregador a pagar as verbas rescisórias incontroversas na primeira audiência trabalhista.

A previsão do § 8º do artigo 477 da CLT pode ocorrer fora da empresa e não apenas no processo. Diz respeito à multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias. As verbas rescisórias podem não ter sido pagas ao empregado porque este deu causa ao respectivo atraso. Assim, a multa do § 8º do artigo 477 da CLT seria indevida. Entretanto, se as verbas rescisórias incontroversas não forem pagas na primeira audiência que o empregador comparecer na Justiça do Trabalho, haverá um acréscimo de 50%.

As duas hipóteses não representam *bis in idem*, mas situações distintas, que, portanto, podem ser aplicadas cumulativamente⁽¹⁾.

V. VERBAS RESCISÓRIAS

O artigo 467 da CLT passa a usar a expressão *verbas rescisórias*. O que são verbas rescisórias?

Os dicionários especializados não contêm tal verbete.

É claro que são verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, mas que tipo de verbas?

Seria possível dizer que são todas as verbas pagas no termo de rescisão do contrato de trabalho.

Penso, porém, que a expressão tem de ser interpretada de forma restrita, no sentido de que são apenas as verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho e não outras, ainda que pagas no termo de rescisão do contrato de trabalho.

Serão, portanto, o saldo de salários, o aviso prévio, as férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço, a gratificação de Natal, a indenização por tempo de serviço (arts. 477, 478 e 492 da CLT) e a indenização adicional do artigo 9º da Lei n. 7.238/84. Não são mais verbas rescisórias o FGTS e a indenização sobre os depósitos do FGTS, que são depositadas na conta do FGTS do trabalhador.

Mesmo que a verba tenha natureza de indenização, mas seja verba rescisória, como as férias indenizadas e as indenizações acima citadas, se forem incontroversas, serão acrescidas de 50%.

O acréscimo de 50% do artigo 467 da CLT só se aplica ao saldo de salários devido na rescisão do contrato. A lei não usa mais a expressão "salários" incontroversos, mas verbas rescisórias incontroversas. A referida norma deve ser utilizada também em relação às rubricas previstas no

(1) No mesmo sentido Luiz Eduardo Gunther ("O novo artigo 467 da CLT", Suplemento Trabalhista LTr 163/01, págs. 781/2).

§ 1º do artigo 457 da CLT, pois “integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”, justamente porque estas verbas são consideradas salário, porém é mister que haja rescisão do contrato de trabalho, o não pagamento de tais importâncias, que sejam incontroversas e sejam verbas rescisórias. Quanto às diárias, só terão natureza salarial desde que excederem 50% do salário do empregado.

O preceito em comentário não deve ser aplicado em relação a outras rubricas, mesmo que de natureza salarial, como horas extras, adicional de insalubridade ou outros adicionais, pois não são verbas rescisórias, mesmo que pagas no termo de rescisão do contrato de trabalho.

Não se observa o artigo 467 da CLT em relação ao salário-família, que não é salário, nem exatamente verba rescisória, mas benefício da Previdência Social.

A expressão *verbas rescisórias* deve, portanto, ser interpretada restritivamente, pois as penalidades devem ser assim observadas. Encontramos alguns acórdãos nesse sentido:

“Dobra salarial. Art. 467 da CLT. Diferenças de horas extras. A dobra salarial prevista no art. 467 da CLT é aplicável apenas quando se trata de salários em sentido estrito incontroversos. Por isso não incide sobre diferenças de horas extras demandadas, mormente se contestado o pedido (TRT 9ª R., 1ª T., RO 4712/90, Rel. Juiz Armando de Souza Couto, j. 12.9.91, DJ PR 8.11.91, pág. 129).

Horas extras — Dobra do art. 467 da CLT — Inaplicabilidade. A dobra em discussão se refere a parcelas salariais incontroversas, *strictu sensu*, não se estendendo a outros direitos trabalhistas, ainda que de natureza salarial, *latu sensu*. Contestado o direito das horas extras anotadas em cartões de ponto, sob o fundamento de que haviam sido pagas, está criada a controvérsia sobre essa parcela, sendo certo que o reconhecimento de diferenças somente decorre do exame das provas produzidas (TRT 2ª R., 2ª T., RO 02920325994, Ac. 02940510690, Rel. Gilberto Alain Baldacci, DO SP 29.9.94, pág. 127).

A legislação trabalhista vigente não contempla a possibilidade de ser deferido o pagamento em dobro... Por tratar de sanção, deve o artigo 467 da CLT ser interpretado restritivamente, aplicando-se apenas aos salários *strictu sensu* (TRT da 6ª R., 1ª T., RO 6491/92, j. 3.5.93, Rel. Juiz Ivanildo Andrade, DJ PE 1º.6.93, pág. 42).”

VI. APLICAÇÃO

Podê o artigo 467 da CLT ser aplicado de ofício, isto é, sem provocação, pois é uma norma de ordem pública, um comando dirigido ao juiz e não à parte, além do que o trabalhador necessita das verbas rescisórias

para poder fazer face às despesas que irá ter no período de desemprego. Mesmo não havendo pedido na petição inicial, o juiz pode deferir a aplicação do artigo 467 da CLT de ofício, impondo a sanção do acréscimo de 50% a quem não quer pagar as verbas rescisórias incontroversas ao empregado na primeira audiência.

Para que não exista discussão em torno da situação, pois pode-se entender que o juiz só pode deferir aquilo que foi pedido (arts. 128 e 460 do CPC), é recomendável que haja pedido na inicial a respeito da aplicação do acréscimo de 50% previsto no artigo 467 da CLT. Na jurisprudência há acordãos determinando a sua aplicação de ofício:

“Dobra salarial — Artigo 467, da CLT. A dobra salarial de que trata o artigo 467, da CLT, é deferível independentemente de provocação do empregado-reclamante, mas incide exclusivamente sobre salários em sentido estrito, descabendo sua aplicação havendo controvérsia (TRT da 9ª R., 1ª T., RO 4.084/87, Rel. Juiz Pedro Ribeiro Tavares, DJ PR 6.7.88, pág. 38).

A condenação em salário retido de forma dobrada é um imperativo legal que independe de postulação da parte (TRT da 8ª R., RO 1.329/86, Rel. Juiz José Jacy Aires, DO PA 5.2.87, pág. 07).”

O artigo 467 da CLT não poderá, porém, ser observado na execução, se não constar a sua apreciação da sentença, pois, do contrário, tal determinação violaria a coisa julgada (art. 5º, XXXVI da Constituição).

VII. TRABALHADOR

Usa o artigo 467 da CLT a palavra *trabalhador*. Trabalhador é gênero, do qual empregado é espécie.

O § 3º do artigo 15 da Lei n. 8.036 (FGTS) traz um conceito legal de trabalhador: “considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio”. Esse conceito, contudo, diz respeito a trabalhador para efeito do FGTS, pois inclui o diretor não empregado.

Não há dúvida que em relação ao empregado urbano aplica-se o artigo 467 da CLT, pois ele é regido pela referida consolidação.

O empregado rural é um trabalhador. A ele não se aplica a CLT, salvo disposição em contrário (art. 7º, b, da CLT). O Regulamento das Relações Individuais e Coletivas de Trabalho Rural (Decreto n. 73.626/74) determina no artigo 4º a aplicação do artigo 467 da CLT ao rural.

Descabida a utilização do artigo 467 da CLT em relação a verbas rescisórias incontroversas não pagas a empregados domésticos. Embora o artigo 467 da CLT use a palavra *trabalhador* e o doméstico seja um traba-

lhador, a CLT não se aplica ao doméstico (artigo 7º, a, da CLT). Além disso, as penalidades devem ser interpretadas restritivamente e não por analogia ou extensivamente⁽²⁾. No mesmo sentido a jurisprudência:

“A regra do art. 467 da CLT não pode ser aplicada a favor dos domésticos, pois há vedação expressa do art. 7º da CLT, alínea a, não comportando, outrossim, analogia, face ao seu caráter apenante (TRT 2ª R., 2ª T., RO 02940419390, Ac. 02960097089, Ref. Juiz Paulo Dias da Rocha, DJ SP 28.2.96, pág. 36).”

Entendo que o artigo 467 da CLT é observado em relação aos trabalhadores temporários, que são trabalhadores. Na verdade, são empregados regidos pela Lei n. 6.019/74, mediante um contrato de trabalho de tempo determinado.

Deveria o artigo 467 da CLT ser aplicado em relação aos trabalhadores avulsos, que também são trabalhadores. Os trabalhadores avulsos têm os mesmos direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente (art. 7º, XXXIV da Constituição). Entretanto, os trabalhadores avulsos não têm direito exatamente a verbas rescisórias, pois não há rescisão de contrato, que ele não tem. O avulso não tem contrato de trabalho, mas relação de trabalho, que é o gênero, que engloba a relação de emprego. Assim, a ele não se observa o artigo 467 da CLT.

VIII. ENTES PÚBLICOS

Havia afirmações de que contra a Fazenda Federal, Estadual e Municipal não poderia ser aplicado o artigo 467 da CLT. Estes entes não têm numerário de imediato para pagamento ao empregado, além do que os pagamentos decorrentes de decisão judicial devem ser feitos por intermédio de precatório (art. 100 da Constituição), não podendo ser imposta penalidade.

Por meio de medida provisória foi instituído o parágrafo único ao artigo 467 da CLT, determinando que tal artigo não se aplica à União, aos Estados e aos Municípios. Assim, seria observado em relação ao Distrito Federal.

Em reedições posteriores da medida provisória foram incluídos o Distrito Federal e as autarquias e fundações públicas de todas as referidas pessoas. Atualmente, trata do tema a Medida Provisória n. 2.180.

Logo, a regra do acréscimo de 50% não pode ser aplicada à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e a suas autarquias e fundações públicas, mas pode ser observado em relação a fundações privadas, pois o dispositivo faz referência apenas a fundações públicas⁽³⁾.

(2) Veja meu livro “Manual do trabalho doméstico”, 5ª ed., São Paulo: Atlas, 2000, pág. 133.

(3) No mesmo sentido o meu “Comentários à CLT”, 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2001, pág. 423.

Será, porém, observada a orientação do artigo 467 da CLT em relação às empresas públicas que exploram atividade econômica e às sociedades de economia mista, pois não se enquadram na exceção do parágrafo único do artigo 467 da CLT e ainda devem obedecer às regras do Direito do Trabalho (art. 173, § 1º, II, da Constituição).

IX. REVELIA

Inicialmente havia entendimento de que ao revel (que é aquele que não comparece para se defender no processo) não poderia ser aplicada a dobra salarial, na redação anterior do artigo 467 da CLT, pois aquele não teria comparecido à audiência e, na verdade, haveria dupla penalidade: a própria condenação à revelia do réu e mais a dobra salarial.

O En. 69 do TST resolveu a questão dizendo que "havendo rescisão contratual e sendo revel e confesso o empregador quanto à matéria de fato, deve ser condenado ao pagamento em dobro dos salários incontroversos (CLT, art. 467)".

O empregador revel demonstrou, porém, falta de interesse em comparecer em juízo, tornando incontroversas as verbas rescisórias, daí por que deve ser condenado no pagamento do acréscimo de 50%.

A norma, entretanto, não pode ser aplicada em favor do revel, que não quis se defender e ainda é beneficiado com o não pagamento com acréscimo de 50% das verbas rescisórias incontroversas. Caso fosse essa a intenção do legislador, deveria estar expressa a ressalva na lei. Seria um verdadeiro contrassenso mandar pagar o acréscimo de 50% das verbas rescisórias incontroversas em relação à empresa que vai a juízo e assim não proceder quanto à que não comparece. Dessa forma, o revel deve pagar com o acréscimo de 50% as verbas rescisórias incontroversas postuladas na petição inicial, não podendo ser feita a interpretação literal da norma.

X. MASSAS FALIDAS

Às massas falidas o artigo 467 da CLT não pode ser observado, pois estas não têm numerário em caixa para o pagamento *incontinenti* de salários, o que depende inclusive de liberação determinada por ato do juiz da falência. Assim, não se pode ordenar que a massa falida faça pagamentos de imediato, inclusive porque há a necessidade da habilitação dos créditos perante o juízo universal da falência.

No mesmo sentido o entendimento do TST:

"Dobra salarial — Empresa em regime de falência. Iniciado o processo de falência, os créditos todos são atraídos pelo Juízo falimentar, ficando a massa inibida de praticar qualquer ato referente à

satisfação de eventual credor, fora do respectivo procedimento. Embargos conhecidos e rejeitados. (TST, SDI, ERR 6.100/83, j. 24.8.89, Rel. Min. Almir Pazzianotto, DJU 1 1º.12.89, pág. 17.806).

Massa falida — Dobra salarial e multa do art. 477 da CLT — Não há como a massa falida honrar o pagamento das verbas rescisórias no prazo da lei, bem como efetuar o pagamento do saldo salarial em audiência, por impossibilidade jurídica, visto que o síndico não está autorizado a fazer pagamento fora do juízo falimentar. Embargos conhecidos e desprovidos (TST, SBDI-1, ERR 433.433/98.4-2ª R., j. 12.4.99, Rel. Min. Candeia de Souza, DJU 1 14.5.99, pág. 43)."

XI. DIREITO INTERTEMPORAL

As modificações decorrentes da Lei n. 10.272/01 são aplicáveis a partir de 6 de setembro de 2001, quando a referida norma foi publicada no Diário Oficial da União.

As verbas rescisórias incontroversas devidas a partir de audiências iniciais realizadas de 6 de setembro de 2001 em diante deverão ser pagas com o acréscimo de 50%.

As audiências iniciais que se realizarem até 5 de setembro de 2001, os salários incontroversos deverão ser pagos em dobro, mesmo que a sentença seja proferida em período posterior, pois a Lei n. 10.272/01 não pode ter aplicação retroativa.

XII. CONCLUSÃO

O momento do pagamento das verbas rescisórias incontroversas é na primeira audiência e não em outro qualquer. Assim, não seria necessário que se fizesse o pagamento na secretaria da Vara logo após a citação, mas na primeira audiência, em que seria oferecida a defesa. Isso quer dizer que se o pagamento for feito em audiência diversa da primeira, o juiz irá condenar a empresa a pagar as verbas rescisórias incontroversas com o acréscimo de 50%.

Talvez melhor seria se falar que além das verbas rescisórias incontroversas também outras verbas salariais que não tenham natureza de verbas rescisórias fossem acrescidas de 50%, caso o empregador não as pagasse na primeira audiência, mesmo não havendo rescisão do contrato de trabalho, pois o empregado depende de tal verba para sobreviver, que, portanto, tem natureza alimentar. Todavia, isso representa apenas mera proposta de reforma legislativa.