

REVISTA

do Tribunal Regional
do Trabalho da 1ª Região

ISSN 2178-5651

59





Poder Judiciário
Justiça do Trabalho

Revista do
**Tribunal Regional
do Trabalho
da 1ª Região**

Doutrina – Jurisprudência – Legislação

Disponível em formato eletrônico no *site* www.trt1.jus.br

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA
PROIBIDA A VENDA

Repositório oficial de julgados
(TST, RI, art. 226, parágrafo único)

R. TRT/RJ 1ª Região Rio de Janeiro v. 27 n. 59 p. 1-246 jul./dez. 2016

COORDENAÇÃO GERAL

Desembargador do Trabalho Paulo Marcelo de Miranda Serrano

CONSELHO DA REVISTA

Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano (Presidente do Conselho)

Des. Marcos de Oliveira Cavalcante

Juiz Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich

ORGANIZAÇÃO e EDITORAÇÃO

Tatiana Rodrigues Parreira

DIAGRAMAÇÃO e INDEXAÇÃO

Anna Rachel Tavares Estevam

Kátia Teixeira de Pinho

Marcia Cristina Ricciardi

Tatiana Rodrigues Parreira

CAPA

Foto: Des. Marcelo Antero de Carvalho

Diagramação: Marcelo Mendanha de Mesquita

CONTATO

Divisão de Pesquisa e Publicação

Avenida Augusto Severo, 84, 4º andar – Rio de Janeiro (RJ), CEP 20021-040

Telefone: (21) 2380-7254 / (21) 2380-7255 / (21) 2380-7402 / (21) 2380-7403

E-mail: dipep@trt1.jus.br / Site: www.trt1.jus.br

IMPRESSÃO: TL PUBLICIDADE E ASSESSORIA LTDA-ME

TIRAGEM: 3.000 exemplares

As opiniões expressas nos artigos doutrinários publicados nesta Revista são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
– n. 1, (jan. 1970). – Rio de Janeiro, 1970-.

Semestral.

Mensal, n. 1-10; irregular, n. 11-31; quadrimestral, n. 32-38; semestral, n. 39-44; anual, n. 45-46.

Edições de n. 39 (jan./jun. 2005)-n. 46 (2009) têm o título: Revista do TRT/EMATRA-1ª Região.

Vol. 25. Edição Especial – Estudos em Homenagem a Délio Maranhão.

Vol. 27. Edição Especial – 100 anos Arnaldo Lopes Sússekind: homenagem ao centenário do seu nascimento.

ISSN 2178-5651

1. Direito do trabalho. 2. Direito processual do trabalho. 3. Jurisprudência trabalhista. 4. Justiça do Trabalho. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região).

CDDir 342.605

Sumário

| | |
|---|-----|
| APRESENTAÇÃO | 5 |
| INSTITUCIONAL | 7 |
| COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL..... | 9 |
| GALERIA DE FOTOS..... | 21 |
| GRANDES TEMAS – REFLEXÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 (LEI Nº 13.467/2017) | 45 |
| DOCTRINA | 47 |
| A nova prescrição trabalhista | 49 |
| Aloysio Corrêa da Veiga | |
| Aspectos processuais da Reforma Trabalhista: análise às inovações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 à sistemática de concessão da justiça gratuita e de pagamento de honorários periciais e sucumbenciais..... | 65 |
| Guilherme Augusto Caputo Bastos | |
| Flexibilização por norma coletiva e prevalência do negociado sobre o legislado | 77 |
| Vólia Bomfim Cassar | |
| O dano extrapatrimonial na Lei nº 13.467/2007, da Reforma Trabalhista | 87 |
| Enoque Ribeiro dos Santos | |
| Cláusula de recusa coletiva à negociação individual | 95 |
| Ivan da Costa Alemão | |
| Intervalo intrajornada. Supressão parcial. Pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, como hora extraordinária, acrescida do respectivo adicional (artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). | 101 |
| Eneida Melo Correia de Araújo | |
| Multa do art. 477 da CLT. Pagamento tempestivo. Homologação a destempo. Multa devida/indevida. Uma visão à luz do § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990 e da Lei nº 7.998/1990. O § 6º do art. 477 da CLT revogado e a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017. | 109 |
| José Mateus Alexandre Romano | |
| Petição inicial – art. 840, §§ 1º, 2º e 3º da CLT..... | 119 |
| Felipe Bernardes | |

| | |
|---|------------|
| A Reforma Trabalhista e o Direito Intertemporal: aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais sobre a aplicação da Lei nº 13.467/2017 | 127 |
| Cláudio Victor de Castro Freitas | |
| Reflexos da Reforma Trabalhista no dano extrapatrimonial..... | 139 |
| Laís Ribeiro de Sousa Bezerra | |
| Aspectos interpretativos iniciais da Reforma Trabalhista e o princípio da intervenção mínima | 153 |
| Paulo Renato Fernandes da Silva | |
| Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva | |
| DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA..... | 161 |
| Recurso Ordinário: 0010234-49.2014.5.01.0082 | |
| Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Verbas Rescisórias..... | 163 |
| Desembargador do Trabalho Cesar Marques Carvalho | |
| Recurso Ordinário: 0010849-95.2013.5.01.0010 | |
| Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Verbas Rescisórias..... | 171 |
| Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho | |
| Recurso Ordinário: 0010394-76.2015.5.01.0264 | |
| Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral. Assédio Moral..... | 177 |
| Desembargador do Trabalho Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha | |
| Recurso Ordinário: 0011618-43.2014.5.01.0245 | |
| Direito do Trabalho. Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios. Gratificação. Gratificação de Função..... | 187 |
| Desembargador do Trabalho Ivan da Costa Alemão Ferreira | |
| SÚMULAS..... | 195 |
| PRECEDENTES DO ÓRGÃO ESPECIAL | 205 |
| EMENTÁRIO | 215 |
| ÍNDICES | 235 |
| Índice de Assuntos..... | 237 |
| Índice Onomástico..... | 239 |
| Índice Remissivo | 241 |

APRESENTAÇÃO

O tema da presente Revista é a alteração da legislação trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, comumente referida como Reforma Trabalhista, que modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como as Leis nºs 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, com o propósito expresso de “adequar a legislação às novas relações de trabalho”.

Os onze artigos publicados investigam teoria e prática, nos campos do direito individual e do direito coletivo do trabalho, tanto no aspecto material, quanto no processual. Para tanto contribuíram magistrados trabalhistas atuantes no 1º e 2º graus de jurisdição, bem como na instância trabalhista mais elevada.

Apresentam visão crítica sobre o alcance ou não do propósito buscado pelo legislador, dos eventuais avanços e retrocessos, que propiciarão ao leitor manancial indispensável para formação de sua própria visão, notadamente aqueles que são operadores do Direito na área trabalhista, advogados, membros do Ministério Público e juízes.

Quanto aos últimos, como já tive oportunidade de registrar no passado, juramos todos, juízes togados, bem cumprir os deveres do cargo, de acordo com a Constituição e as leis da República. Podemos divergir na sua interpretação, mas não podemos afastar a sua observância, ressalvada eventual inconstitucionalidade ou outras hipóteses legais, quando a não aplicação do texto legal não será uma opção, mas uma obrigação.

Momentos como o atual exigem redobrar a cautela, serenidade e “plácida rigidez” (para utilizar expressão de Rui Barbosa). Principalmente nesta Justiça Especializada, Justiça do Trabalho, cujo Direito precípua, o Direito do Trabalho, é protetivo com relação ao trabalhador hipossuficiente, e deve sê-lo, mas não pode desconsiderar o que dispõe o art. 1º, inciso IV, da Constituição da República, que erige como fundamento da República Federativa do Brasil, entre outros, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, não por acaso, no mesmo inciso.

Sem a livre iniciativa, sem aqueles que se disponham a assumir os riscos de uma atividade produtiva, não há renda, não há crescimento econômico, não há emprego.

Por outro lado, precisamos zelar, nos casos concretos, pela aplicação dos direitos sociais. Como registra JOSÉ MURILO DE CARVALHO:

“Se os direitos civis garantem a vida em sociedade, se os direitos políticos garantem a participação no governo da sociedade, os direitos sociais garantem a participação na riqueza coletiva. Eles incluem o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, à aposentadoria”.

Para este equilíbrio, a sociedade e o Estado exigem, cada vez mais, magistrados com formação técnica, humanística e culturalmente abrangente.

Animada por este sentimento, é publicada a Revista do Tribunal Regional do Trabalho nº 59.

Registro agradecimento aos colegas magistrados do nosso Tribunal, e, em especial, aos colegas de outras Cortes, a saber, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga e Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, ambos do Tribunal Superior do Trabalho; e Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Finalmente, expesso agradecimento ao Desembargador Marcelo Antero de Carvalho, pela autorização para publicação de foto de sua autoria, na capa desta Revista. Foto inspiradora por mostrar que, se “o sol não pode viver perto da lua”, como traz Nelson do Cavaquinho em um verso de “A flor e o espinho”, ambos, sol e lua, podem coexistir e tornar o mundo mais diverso e encantador.

Desembargador do Trabalho Paulo Marcelo de Miranda Serrano

Presidente do Conselho da Revista do
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

INSTITUCIONAL

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

(vigente em 30 de dezembro de 2016)

PRESIDENTE

Desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora Ana Maria Soares de Moraes

CORREGEDORA

Desembargadora Edith Maria Corrêa Tourinho

VICE-CORREGEDOR

Desembargador José Nascimento Araujo Netto

ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos (**Presidente**)

Des. José da Fonseca Martins Junior

Des. Tania da Silva Garcia

Des. Ana Maria Soares de Moraes

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva

Des. José Nascimento Araujo Netto

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho

Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

Des. Luiz Alfredo Mafra Lino

Des. Marcos de Oliveira Cavalcante

Des. Roque Lucarelli Dattoli

Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira

Des. Rogério Lucas Martins

Des. Enoque Ribeiro dos Santos

Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha

Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos (**Presidente**)

Des. Ana Maria Soares de Moraes

Des. Rosana Salim Villela Travesedo

Des. Mery Bucker Caminha

Des. Cesar Marques Carvalho

Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva

Des. Gustavo Tadeu Alkmim

Des. Angela Fiorencio Soares da Cunha

Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Des. Célio Juaçaba Cavalcante

Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Subseção Especializada em Dissídios Individuais I

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte **(Presidente)**

Des. José Antonio Teixeira da Silva

Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues

Des. Evandro Pereira Valadão Lopes

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho

Des. Valmir de Araujo Carvalho

Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães

Des. Márcia Leite Nery

Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Des. José Antonio Piton

Des. Dalva Amélia de Oliveira

Subseção Especializada em Dissídios Individuais II

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte **(Presidente)**

Des. Roberto Norris

Des. Claudia de Souza Gomes Freire

Des. Bruno Losada Albuquerque Lopes

Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano

Des. Marcelo Antero de Carvalho

Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

Des. Vólia Bomfim Cassar

Des. Leonardo Dias Borges

Des. Leonardo da Silveira Pacheco

Des. Angelo Galvão Zamorano

Des. Patrícia Pellegrini Baptista da Silva

Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo

Des. José Luis Campos Xavier

PRIMEIRA TURMA

Des. Mery Bucker Caminha **(Presidente)**

Des. Gustavo Tadeu Alkmim

Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

Des. Bruno Losada Albuquerque Lopes

SEGUNDA TURMA

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva **(Presidente)**

Des. José Geraldo da Fonseca

Des. Valmir de Araujo Carvalho

Des. José Antonio Piton

TERCEIRA TURMA

Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito **(Presidente)**

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte

Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha

Des. Patrícia Pellegrini Baptista da Silva
Des. Mônica Batista Vieira Puglia

QUARTA TURMA

Des. Tania da Silva Garcia (**Presidente**)
Des. Luiz Alfredo Mafra Lino
Des. Cesar Marques Carvalho
Des. Angela Fiorencio Soares da Cunha
Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira

QUINTA TURMA

Des. Evandro Pereira Valadão Lopes (**Presidente**)
Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Des. Márcia Leite Nery
Des. Roberto Norris
Des. Enoque Ribeiro dos Santos

SEXTA TURMA

Des. Marcos de Oliveira Cavalcante (**Presidente**)
Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano
Des. Leonardo da Silveira Pacheco
Des. Angelo Galvão Zamorano
Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo

SÉTIMA TURMA

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho (**Presidente**)
Des. Rogério Lucas Martins
Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro
Des. José Luis Campos Xavier

OITAVA TURMA

Des. José Antonio Teixeira da Silva (**Presidente**)
Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães
Des. Roque Lucarelli Dattoli
Des. Dalva Amélia de Oliveira

NONA TURMA

Des. José da Fonseca Martins Junior (**Presidente**)
Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues
Des. Claudia de Souza Gomes Freire
Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira
Des. Vólia Bomfim Cassar

DÉCIMA TURMA

Des. Rosana Salim Villela Travesedo (**Presidente**)
Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva

Des. Célio Juaçaba Cavalcante
Des. Marcelo Antero de Carvalho
Des. Leonardo Dias Borges

DESEMBARGADORES¹

Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos
José da Fonseca Martins Junior
Tania da Silva Garcia
Ana Maria Soares de Moraes
Fernando Antonio Zorzenon da Silva
José Nascimento Araujo Netto
Edith Maria Corrêa Tourinho
Luiz Alfredo Mafra Lino
Rosana Salim Villela Travesedo
José Antonio Teixeira da Silva
Mery Bucker Caminha
Cesar Marques Carvalho
Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues
José Geraldo da Fonseca
Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Gustavo Tadeu Alkmim
Evandro Pereira Valadão Lopes
Theocrito Borges dos Santos Filho
Valmir de Araujo Carvalho
Angela Fiorencio Soares da Cunha
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Marcos de Oliveira Cavalcante
Maria Aparecida Coutinho Magalhães
Célio Juaçaba Cavalcante
Roque Lucarelli Dattoli
Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Rildo Albuquerque Mousinho de Brito
Mário Sérgio Medeiros Pinheiro
Rogério Lucas Martins
Márcia Leite Nery
Roberto Norris
Claudia de Souza Gomes Freire
Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
José Antonio Piton
Bruno Losada Albuquerque Lopes
Dalva Amélia de Oliveira
Paulo Marcelo de Miranda Serrano
Marcelo Antero de Carvalho
Ivan da Costa Alemão Ferreira
Giselle Bondim Lopes Ribeiro

¹ Por ordem de antiguidade.

Vólia Bomfim Cassar
Enoque Ribeiro dos Santos
Leonardo Dias Borges
Leonardo da Silveira Pacheco
Antonio Cesar Coutinho Daiha
Angelo Galvão Zamorano
Alvaro Luiz Carvalho Moreira
Patrícia Pellegrini Baptista da Silva
Claudia Regina Vianna Marques Barrozo
José Luis Campos Xavier
Mônica Batista Vieira Puglia

JUÍZES TITULARES²

Nuria de Andrade Peris
Gláucia Zuccari Fernandes Braga
Maria Helena Motta
Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich
Jorge Orlando Sereno Ramos
Carlos Henrique Chernicharo
Daniela Collomb Michetti
Raquel de Oliveira Maciel
Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva
Antonio Paes Araujo
Maurício Caetano Lourenço
Marise Costa Rodrigues
Cláudia Maria Samy Pereira da Silva
Sérgio Rodrigues Heckler
Marta Verônica Borges Vieira
Alvaro Antonio Borges Faria
Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães
Cláudio José Montesso
Moises Luis Gerstel
Heloisa Juncken Rodrigues
Márcia Regina Leal Campos
Rosane Ribeiro Catrib
Dalva Macedo
Jacqueline Lippi Rodrigues Moura
José Monteiro Lopes
José Mateus Alexandre Romano
Marcel da Costa Roman Bispo
José Horta de Souza Miranda
Roberto da Silva Fragale Filho
José Saba Filho
Márcia Cristina Teixeira Cardoso
Rosângela Kraus de Oliveira Moreli
Mauricio Paes Barreto Pizarro Drummond

² Por ordem de antiguidade.

André Gustavo Bittencourt Villela
Henrique da Conceição Freitas Santos
Marcelo Segal
Nélie Oliveira Perbeils
Luiz Nelcy Pires Cavarieri de Souza
Denise Ferreira de Souza Barros Pacheco
Nathalia Thami Chalub Prezotti
Katia Emilio Louzada
Mauren Xavier Seeling
Paulo Guilherme Santos Périssé
Maria Letícia Gonçalves
Marcelo José Duarte Raffaele
Cissa de Almeida Biasoli
Gabriela Canellas Cavalcanti
Anna Elizabeth Junqueira A. M. C. Jansen
Gisela Ávila Lutz
Oswaldo Henrique Pereira Mesquita
Alexandre Armando Couce de Menezes
Gisele Rosich Soares Velloso
Érico Santos da Gama e Souza
Cláudio Olímpio Lemos de Carvalho
Múcio Nascimento Borges
Paulo de Tarso Machado Brandão
Americo Cesar Brasil Corrêa
Maria Thereza da Costa Prata
Cléa Maria Carvalho do Couto
Miriam Valle Bittencourt da Silva
Hélio Ricardo Silva Monjardim da Fonseca
Luciana Gonçalves de O. Pereira das Neves
Eliane Zahar
Raquel Rodrigues Braga
Ana Rita Lugon Ramacciotti
Anélita Assed Pedroso
Áurea Regina de Souza Sampaio
Maria Alice de Andrade Novaes
Mirna Rosana Ray Macedo Corrêa
Claudio Aurelio Azevedo Freitas
Juliana Ribeiro Castello Branco
Sonia Maria Martinez Tomaz Braga
Otavio Amaral Calvet
Maria Bernadete Miranda Barbosa da Silva
Renata Jiquiriçá
Marcelo Antonio de O. Alves de Moura
Flávia Alves Mendonça Aranha
Renato Abreu Paiva
Simone Poubel Lima
Fernando Reis de Abreu
Ricardo Georges Affonso Miguel

Patricia da Silva Lima
José Augusto Cavalcante dos Santos
Patrícia Vianna de Medeiros Ribeiro
Eduardo Henrique Elgarten Rocha
Mauricio Madeu
Monica de Almeida Rodrigues
Derly Mauro Cavalcante da Silva
Claudia Regina Reina Pinheiro
Danielle Soares Abeijon
Claudia de Abreu Lima Pisco
Marcos Dias de Castro
Nelise Maria Behnken
Glener Pimenta Stroppa
Andre Corrêa Figueira
Fernanda Stipp
Ana Paula Moura Bonfante de Almeida
George Luis Leitão Nunes
Fabio Rodrigues Gomes
Elísio Corrêa de Moraes Neto
Daniela Valle da Rocha Müller
Lila Carolina Mota Pessoa Igrejas Lopes
Carlos Eduardo Diniz Maudonet
Alessandra Jappone Rocha Magalhães
Edson Dias de Souza
Adriana Maria dos Remédios Branco de Moraes C. Tarazona
Gilberto Garcia da Silva
Marco Antonio Belchior da Silveira
Aline Maria de Azevedo Leporaci
Cristina Almeida de Oliveira
Rodrigo Dias Pereira
Flavio Alves Pereira
Monique da Silva Caldeira Kozlowski de Paula
Marcelo Alexandrino da Costa Santos
Adriana Malheiro Rocha de Lima
Rosemary Mazini
Kiria Simões Garcia
Leticia Costa Abdalla
Ronaldo da Silva Callado
Adriana Paula Domingues Teixeira
Marcelo Ribeiro Silva
Valeska Facure Pereira
Wanessa Donyella Mateucci de Paiva
Claudia Marcia de Carvalho Soares
Antonio Carlos Amigo da Cunha
Epílogo Pinto de Medeiros Baptista
Bruno de Paula Vieira Manzini
Robert de Assunção Aguiar
André Luiz Amorim Franco

Luciana dos Anjos Reis Ribeiro
Monica de Amorim Torres Brandão
Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago
Rita de Cássia Ligiero Armond
Roberta Ferme Sivoiella
Celio Baptista Bittencourt
Andre Luiz da Costa Carvalho
Francisco Antonio de Abreu Magalhães
Anita Natal
Valéria Couriel Gomes Valladares
Paulo Rogerio dos Santos
Adriana Freitas de Aguiar
Claudia Siqueira da Silva Lopes
Astrid Silva Britto
Aline Souza Tinoco Gomes de Melo

JUÍZES SUBSTITUTOS³

Airton da Silva Vargas
Raquel Pereira de Farias Moreira
Gustavo Farah Correa
Robson Gomes Ramos
Adriana Maia de Lima
Fernando Resende Guimarães
Ana Beatriz de Melo Santos
Renata Orvita Leconte de Souza
Elisabeth Manhães Nascimento Borges
Juliana Pinheiro de Toledo Piza
Neila Costa de Mendonça
Marco Antonio Mattos de Lemos
Filipe Ribeiro Alves Passos
Debora Blaichman Bassan
Paula Cristina Netto Gonçalves Guerra Gama
Roberta Lima Carvalho
Leonardo Saggese Fonseca
Leandro Nascimento Soares
GlauCIA Alves Gomes
Helen Marques Peixoto
Rossana Tinoco Novaes
Maria Gabriela Nuti
Roberta Torres da Rocha Guimarães
Denise Mendonça Vieites
Raquel Fernandes Martins
Glaucio Guagliariello
Diane Rocha Trocoli Ahlert
Marly Costa da Silveira
Anelise Haase de Miranda

³ Por ordem de antiguidade.

Marcela de Miranda Jordão
Michael Pinheiro McClohrrie
Luciana Muniz Vanoni
Elisangela Figueiredo da Silva
Maria Candida Rosmaninho Soares
Raphael Viga Castro
Admar Lino da Silva
Eduardo Almeida Jeronimo
Filipe Bernardo da Silva
Patricia Lampert Gomes
Delano de Barros Guaicurus
Elisa Torres Sanvicente
Fabiano de Lima Caetano
Ana Paula Almeida Ferreira
Adriana Leandro de Sousa Freitas
Luís Guilherme Bueno Bonin
Camila Leal Lima
Paulo Cesar Moreira Santos Junior
Francisco Montenegro Neto
Bruno Andrade de Macedo
Elen Cristina Barbosa Senem
Fabricia Aurelia Lima Rezende Gutierrez
Letícia Primavera Marinho Cavalcanti
Taciela Cordeiro Cylleno
Renato Alves Vasco Pereira
Eletícia Marinho Mendes Gomes da Silva
Carlos Medeiros da Fonseca
Letícia Bevilacqua Zahar
Renata Andrino Ançã de Sant'Anna Reis
Victor Pedroti Moraes
Felipe Bernardes Rodrigues
Samantha Iansen dos Santos
José Dantas Diniz Neto
Leonardo Campos Mutti
Luciano Moraes Silva
Veronica Ribeiro Saraiva
Ronaldo Santos Resende
Aluisio Teodoro Falleiros
José Alexandre Cid Pinto Filho
Luana Lobosco Folly Pirazzo
Thiago Rabelo da Costa
Lucas Furiati Camargo
Munif Saliba Achoche
Leonardo Almeida Cavalcanti
Livia Fanaia Furtado Siciliano
Simone Bemfica Borges
Fabio Correia Luiz Soares
Vinícius Teixeira do Carmo

Joana de Mattos Colares
Sther Schettino
Cláudio Victor de Castro Freitas
João Renda Leal Fernandes
Ana Teresinha de França Almeida e Silva Martins
Rebeca Cruz Queiroz
Amanda Diniz Silveira
Mônica do Rêgo Barros Cardoso
Pedro Figueiredo Waib
Bruna Pellegrino Barbosa da Silva
Fabiano Fernandes Luzes
Paulo Pereira Muzell Junior
Layse Gonçalves Lajtman Malafaia
Livia dos Santos Vardiero
Elisabete Natividade de Avila Parente
Viviana Gama de Sales
Claudia Tejeda Costa
Igor Fonseca Rodrigues
Alexsandro de Oliveira Valerio
Flavia Nobrega Cozzolino
Maria Zilda dos Santos Neta
Priscilla Azevedo Heine
Andre Luiz Serrão Tavares
Hernani Fleury Chaves Ribeiro
Johnny Gonçalves Vieira
Bruno Magliari
Eduardo Mussi Dietrich Filho
Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Felipe Rollemberg Lopes Lemos da Silva
Maíra Automare
Sarah Bonaccorsi Golgher
Ana Larissa Lopes Caraciki
Natalia dos Santos Medeiros
Adriana Meireles Melonio
Clarissa Souza Polizeli
Thiago Mafra da Silva
Christiane Zanin
Andressa Campana Tedesco Valentim
Ivi Martins Caron
Roberta Salles de Oliveira
Ana Regina Figueroa Ferreira de Barros
Flávia Buaes Rodrigues
Rachel Ferreira Cazotti Gonçalves Fernandes
Giselle Bringel de Oliveira Lima David
Najla Rodrigues Abbude
Isabela Parelli Haddad Flaitt
Erika Cristina Ferreira Gomes
Tallita Massucci Toledo Foresti

Bianca da Rocha Dalla Vedova
Nara Duarte Barroso Chaves
Dalila Soares Silveira
Andrea Galvão Rocha Detoni
Marcelo Fisch Teixeira e Silva
Mariane Bastos Scorsato
Anne Schwanz Sparremberger
Gabriela Battasini
Anelisa Marcos de Medeiros
Mariana Oliveira Neves Ramos
Filipe Olmo de Abreu Marcelino
Priscila Cristiane Morgan
Danusa Berta Malfatti
Inaldo André Terças Santos
André Luiz Maia Secco
Laís Ribeiro de Souza Bezerra
Marcelo Luiz Nunes Melim
Ulysses de Abreu César
Luiz Gustavo de Souza Alves
Rafael Vieira Bruno Tavares
Mateus Carlesso Diogo

GALERIA DE FOTOS



Em 7/7/2016, durante sessão ordinária do Tribunal Pleno, no Prédio-Sede do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), realizou-se a cerimônia de premiação do *Concurso de Ensaios para concessão do Prêmio Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes*. O concurso de ensaios jurídicos foi organizado em homenagem ao centenário de nascimento do jurista, comemorado em 2015.

Foram declarados vencedores: na categoria Bacharel, Fernando Gama de Miranda Netto, e, na categoria Estudante, Lenilson Silva Barbosa Araujo.

Fotos (no sentido horário): A desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, presidente do TRT/RJ, anuncia os laureados; a presidente cumprimentando os vencedores do concurso, Fernando Gama de Miranda Netto e Lenilson Silva Barbosa Araujo.



Em 8/7/2016 uma nova página foi disponibilizada no Portal do TRT/RJ: *Priorização do 1º Grau*. O lançamento ocorreu em evento no Salão Nobre do Prédio-Sede com a presença da presidente do Regional, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, dos integrantes do Comitê Regional para Gestão e Implantação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, entre outros magistrados e servidores.

A iniciativa tem por propósito tornar acessíveis, para os públicos externo e interno, atos normativos, atas de reunião, planos de ação, estudos em andamento e projetos que envolvam o campo de atuação do Comitê formado por magistrados e servidores, que se reúne mensalmente.

A nova página, desenvolvida pela Secretaria de Gestão do Conhecimento (SGC) em parceria com o Comitê Regional para Gestão e Implantação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, pode ser acessada por um *banner* à direita da seção de notícias.

Foto: Magistrados e servidores durante o lançamento da página *Priorização do 1º Grau*.



No dia 22/7/2016 o TRT/RJ e quatro instituições parceiras realizaram, no Centro Administrativo São Sebastião (CASS), sede da Prefeitura do Rio de Janeiro, a *Feira Carioca de Aprendizagem*. Cerca de 1,7 mil jovens, entre 14 e 24 anos, tiveram oportunidade de procurar uma colocação no mercado de trabalho. Ao todo, foram oferecidas 700 vagas para jovens aprendizes e 4,3 mil para cursos profissionalizantes.

O objetivo da Feira foi fazer a intermediação entre as empresas que necessitam preencher a cota de aprendizes (art. 429 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.097/2000), o público jovem e as instituições formadoras legalmente qualificadas e responsáveis pelos cursos de aprendizagem, que expuseram seus cursos profissionalizantes.

Na abertura do evento, o desembargador Mário Sérgio Medeiros Pinheiro, gestor Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem no âmbito do TRT/RJ, enalteceu o “esforço conjunto do poder público com as empresas, as instituições formadoras e a sociedade civil para dar uma oportunidade aos jovens que estão em situação de risco buscarem ingressar no primeiro emprego”.

Fotos (no sentido horário): A mesa de abertura do evento; autoridades do Poder Executivo municipal, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho e magistrados do TRT/RJ; discurso do desembargador Mário Sérgio Medeiros Pinheiro.



A Escola Judicial (EJ1) do TRT/RJ, em 29/7/2016, exibiu o filme *Menino 23, infâncias perdidas no Brasil*, documentário de Belisario Franca que aborda a exploração do trabalho infantil por adeptos do nazismo no país, nos anos 1930. A exibição foi seguida de debate entre o público, especialistas em Direitos Humanos e integrantes da produção.

A vice-presidente do Tribunal e presidente da Comissão Executiva de Enfrentamento à Exploração do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas do Regional Fluminense, desembargadora Ana Maria Soares de Moraes, abriu a sessão pública.

Fotos (a partir da esq.): a juíza Titular da 9ª Vara do Trabalho da capital, Daniela Valle da Rocha Müller; a vice-presidente do TRT/RJ, desembargadora Ana Maria Soares de Moraes e a juíza Titular da 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, Monique da Silva Caldeira Kozlowski de Paula.



Em 11/8/2016, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) realizou a solenidade anual de entrega das comendas da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho (OMJT). A presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, e o diretor da Escola Judicial (EJ1), desembargador Evandro Pereira Valadão Lopes, foram condecorados. A presidente recebeu a comenda no grau Grande Oficial das mãos do vice-presidente do TST, ministro Emmanoel Pereira; o diretor da EJ1 foi condecorado, no grau Comendador, pelo corregedor do TST, ministro Renato de Lacerda Paiva.

A Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho foi instituída em 1970 para distinguir juristas que tenham contribuído em prol da Justiça do Trabalho ou quaisquer ramos do Direito; a servidores públicos que, por seus méritos, tenham tornado alvo de distinção, e às instituições ou às suas bandeiras, pelos serviços prestados à Justiça do Trabalho. É concedida anualmente no dia 11 de agosto, em seis graus: Grão-Colar, Grã-Cruz, Grande Oficial, Comendador, Oficial e Cavaleiro. Os agraciados são indicados pelos ministros do TST e pelo Conselho da OMJT, a quem cabe apreciar os nomes indicados e definir a lista anual. O conselho é formado pelo presidente e vice-presidente da Corte, pelo corregedor-geral da Justiça do Trabalho, o ministro decano e mais dois ministros indicados pelo Órgão Especial daquele Tribunal.

Fotos: A presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, e o vice-presidente do TST, ministro Emmanoel Pereira; o diretor da EJ1, desembargador Evandro Valadão Lopes e o ministro Renato de Lacerda Paiva.



Na semana de 19 a 23 de setembro de 2016 realizou-se a sexta edição da *Semana Nacional da Execução Trabalhista*, promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que este ano adotou o slogan *A justiça só é efetiva quando realizada por inteiro*.

Durante a *Semana*, magistrados e servidores de 1º e 2º graus, das unidades judiciárias e administrativas, de todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho se mobilizaram em mutirão.

No TRT/RJ, a Coordenadoria de Apoio à Efetividade Processual (CAEP) dá apoio técnico-operacional nas conciliações propostas ao Juízo Auxiliar de Conciliação em 1º e 2º graus, atuando, ainda, como suporte de inteligência às execuções, seja por meio da Pesquisa Patrimonial (Secpep), seja pela Centralização de Execuções (Seccex), ou na Seção de Hastas Públicas (Sechas). As Varas do Trabalho e a CAEP realizaram audiências buscando o diálogo e a conciliação, obtendo o seguinte resultado: 5.778 audiências, com o atendimento de 15.478 pessoas, perfazendo o valor de R\$ 41.128.701,42 em acordos homologados, sendo R\$ 36.856.784,87 em 1º grau e R\$ 4.271.916,55 no 2º grau.

Foto: A juíza Márcia Regina Leal Campos, gestora Regional da Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista (no centro do grupo), com servidores, durante *workshop* para utilização de ferramentas de execução, no último dia da *Semana*.



Em 25/8/2016, na sede da Fundação Getúlio Vargas (Rio de Janeiro) teve início o *Seminário Comemorativo dos 75 Anos da Justiça do Trabalho, 70 Anos do TST e 125 Anos da Encíclica Rerum Novarum*, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), pelo Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT), pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados do Trabalho (Enamat), e apoiado pelo TRT/RJ. Além da celebração, o encontro visou debater temas atuais referentes às relações de trabalho, como os riscos e desafios do Direito do Trabalho contemporâneo.

A programação se dividiu em dois blocos e sete painéis, além de duas conferências proferidas por ministros do Supremo Tribunal Federal (STF). O primeiro bloco, que tratou da aplicabilidade dos métodos consensuais de composição de conflitos, trouxe debate sobre mediação, conciliação e arbitragem de dissídios individuais e coletivos, comissões de conciliação prévia, além da conferência do ministro Luís Roberto Barroso sobre a jurisprudência do STF em matéria de negociação coletiva.

O segundo bloco discutiu os riscos e desafios ao Direito do Trabalho contemporâneo, a indisponibilidade e a flexibilização de direitos trabalhistas e dos limites da autonomia negocial coletiva segundo a jurisprudência. O ministro Gilmar Mendes encerrou o seminário com uma conferência sobre a jurisprudência do STF em matérias trabalhistas.

O atual cenário de crise do país com reflexos na Justiça do Trabalho foi mencionado pelo presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins Filho. Na solenidade de abertura, destacou os oito princípios da Encíclica *Rerum Novarum*, editada em 1891 pelo Papa Leão XIII, dentre os quais o da dignidade humana e o do bem comum. Em sua exposição, o ministro apresentou exemplos de constituições e leis que foram inspiradas na Encíclica, como é o caso da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída no Brasil em 1943. Segundo o ministro, a celebração dos 125 anos da Encíclica emoldura as comemorações pelos 75 anos da Justiça do Trabalho e 70 anos do TST, pelo seu caráter mais abrangente.

Foto (a partir da esq.): Na mesa de abertura do Seminário, Arolde de Oliveira, secretário de Estado do Trabalho e Renda; a presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos; o presidente da FGV, Carlos Leal; o ministro presidente do TST, Ives Gandra Martins Filho; o ministro do Estado do Trabalho, Ronaldo Nogueira; Maria Cristina Peduzzi, diretora da Enamat e presidente honorária da Academia Brasileira de Direito Tributário; o procurador-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, Fábio Goulart, e o magistrado do Tribunal de Justiça do Distrito Federal Atalá Correia, professor coordenador do curso de pós-graduação do Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP).



No período de 4 a 6 de outubro de 2016, o TRT/RJ comemorou os 20 anos da sua Escola Judicial (EJ1) em seminário que contou com a participação de convidados do Brasil e do exterior, em atividades que reforçam o papel desempenhado pela instituição em suas duas décadas de existência: refletir sobre a formação dos magistrados e sua função na sociedade contemporânea.

O diretor da EJ1, desembargador Evandro Pereira Valadão Lopes, destacou: “Que continuemos a aprender a ser escola para ensinarmos essa maravilhosa arte de ser juiz”, desejou o magistrado, que dividiu a mesa de abertura com a vice-presidente do TRT/RJ, desembargadora Ana Maria Soares de Moraes, o procurador-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, Fábio Villela, a ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Maria de Assis Calsing, o desembargador Brasilino Ramos e a juíza Cléa Carvalho do Couto.

O encerramento ocorreu no Plenário Délio Maranhão, no Prédio-Sede, com a palestra do senador Cristovam Buarque, homenagens a servidores e ex-diretores da EJ1 e com a abertura da exposição que conta a história da instituição ao longo dessas duas décadas.

Foto: (da esq. para dir.): Na mesa de abertura do Seminário Comemorativo, o procurador Fábio Villela, desembargadores Evandro Valadão Lopes e Ana Maria de Moraes, ministra Maria de Assis Calsing, desembargador Brasilino Ramos e juíza Cléa Carvalho do Couto.



Em 25/10/2016 o TRT/RJ organizou o encontro *Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho*, no âmbito do Programa Trabalho Seguro, para debater os fatores que levam à incidência de distúrbios psíquicos e qual a melhor forma de preveni-los. O evento reuniu assistentes sociais, pesquisadores, psicólogos e psiquiatras no auditório do Prédio-Sede do Regional fluminense.

Temas como depressão, assédios moral e organizacional foram abordados em palestras da psicóloga Luciana Gomes, do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh), da assistente social do TRT/RJ, Karla Fernanda Valle e do psiquiatra do Regional, Erick Souto Maior Petry.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), mais de 450 milhões de pessoas em todo o mundo são afetadas atualmente por transtornos mentais. Dados do Instituto Nacional de Previdência Social apontam que eles ocupam a terceira posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários, como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

Foto (da esq. para dir.): Na mesa de abertura do encontro, a assistente social do TRT/RJ Karla Fernanda Valle; a psicóloga Luciana Gomes; a presidente do TRT/RJ desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos; o coordenador da Comissão de Responsabilidade Socioambiental do TRT/RJ, Jorge Linhares e o psiquiatra do TRT/RJ, Erick Petry.



Em 10/11/2016, o Tribunal Pleno do TRT/RJ elegeu os novos dirigentes para o biênio 2017/2019. O próximo presidente da Corte será o desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva. Também foram eleitos, para os cargos de vice-presidente, corregedor e vice-corregedor, respectivamente, os desembargadores Rosana Salim Villela Travesedo, José Nascimento Araujo Netto e Mery Bucker Caminha.

Natural de Ribeirão Preto (SP), o desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva ingressou no TRT/RJ como juiz Substituto em julho de 1982. Promovido a juiz Titular em maio de 1988, exerceu a titularidade das 5ª e 52ª Varas do Trabalho do Rio de Janeiro e das Varas únicas de Três Rios e Cordeiro. Em 2001, tornou-se desembargador e, nessa qualidade, foi presidente da 7ª Turma e, como membro eleito, integrou o Órgão Especial da Corte por quatro anos. Também foi corregedor do Regional fluminense no biênio 2010/2012. Atualmente, é presidente da 2ª Turma e membro por antiguidade do Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

A posse da nova administração ocorrerá em janeiro de 2017.

Foto (da esq. para dir.): Os desembargadores Mery Bucker Caminha, Fernando Zorzenon, Maria das Graças Paranhos, Rosana Travesedo e José Nascimento.



COLEPRECOR

Colégio de Presidentes e Corregedores deTRTs

Em 14/11/2016 a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) reproduziu inteiro teor do artigo do presidente Colégio de Presidentes e Corregedores da Justiça do Trabalho (Coleprec), em defesa da Justiça do Trabalho. O texto, de autoria do desembargador Lorival Ferreira dos Santos, foi publicado no *Blog* do Coleprec:

JUSTIÇA DO TRABALHO. NÃO DEU CERTO?

Os sucessivos e orquestrados ataques ao Judiciário Trabalhista e aos seus membros, nesse crítico momento político, econômico e social pelo qual o país vem passando, nos impele à reflexão acerca do papel da Justiça do Trabalho e seus objetivos no futuro.

Em visão obtusa e distorcida da realidade, alguns representantes da classe política têm elevado bravatas contra a atuação dos membros do Judiciário Trabalhista e suas decisões “tendenciosas” em desfavor do empresariado, destacando, como premissa inadequada e perigosa, os elevados gastos para o regular funcionamento da estrutura do judiciário laboral nacional, frente à parcial arrecadação dos recursos necessários para sua autossuficiência. Mas tal assertiva não se sustenta a partir de um olhar mais acurado sobre a questão.

O Judiciário Trabalhista é um dos mais operosos segmentos da Justiça Nacional, tendo recebido, só em 2015, segundo o “Justiça em Números”, 4.058.477 casos novos, e solucionado neste mesmo ano 4.202.528 processos. Considerada a bipolaridade característica das relações processuais (dado que sempre haverá, no mínimo, duas pessoas interessadas no desfecho de cada processo), foram mais de 8.000.000 de pessoas atendidas diretamente, sem contar o efeito que uma demanda judicial resolvida a contento surte em relação a toda a comunidade.

No mesmo anuário constata-se que o número de novos casos judicializados nos ramos Estadual, Federal, Eleitoral e Militar do Poder Judiciário sofreu retração, enquanto somente no Judiciário Trabalhista houve uma constatada elevação. Ora, em tempos de demissão em massa de trabalhadores, efeito direto das crises econômica e social experimentada no país espera-se, por óbvio, um número crescente de demandas ajuizadas por trabalhadores que deixaram de gozar de direitos previstos em lei.

O viés meramente econômico apontado equivocadamente como justificativa para a contestação da Justiça do Trabalho não pode ser pedra fundamental para medir a eficiência de qualquer órgão público – cujo objetivo, por óbvio, não é “dar lucro”. Necessário observar os resultados práticos produzidos na vida daqueles que recorrem à proteção do Estado e se socorrem da tutela jurisdicional para tanto, especialmente quando do outro lado da demanda há uma força desproporcionalmente superior, como a ostentada pelo Capital.

Com todo respeito aos que pensam diferente, há um grande desvio de perspectiva levado a efeito pelos detratores da Justiça do Trabalho. Quem considera o valor de um dos ramos do Poder Judiciário apenas pelo custo financeiro que ele pode representar, incorre no pecado utilitarista que já foi defendido por Jeremy Bentham, para quem aprisionar mendigos para livrar as demais pessoas do constrangimento de vê-los em praça pública seria algo perfeitamente aceitável, porque no final das contas haveria mais gente satisfeita por não se deparar com famintos maltrapilhos em ambientes públicos, do que descontentes pela injusta prisão a eles imposta.

Os que pretendem aferir a “utilidade” da Justiça do Trabalho, pelo prisma do custo financeiro por ela representado, desconsideram o valor maior por ela tutelado, que é a dignidade do próprio trabalhador. Assim como não é possível monetizar a prestação jurisdicional que regula a guarda de uma criança ou decreta a prisão de um malfeitor – porque o que importa é o bem-estar do vulnerável e a tranquilidade da sociedade –, também o deferimento do aviso prévio descumprido ou da indenização pela seqüela acidentária não pode ser mensurado pelo custo do serviço judiciário prestado, porque também aqui o que se visa é a tutela do hipossuficiente, a sua dignidade em última análise.

A legislação trabalhista pátria determina, em vários preceitos constitucionais pétreos, um tratamento não uniforme entre o trabalhador que demanda e o detentor do poder econômico, pois o legislador há muito percebeu a desigualdade entre as partes numa demanda trabalhista, incluindo normas para o restabelecimento do equilíbrio jurídico entre elas. Caso assim não ocorresse, fatalmente não se faria justiça.

E isso não é privilégio somente da legislação trabalhista. As normas que regulam a relação de consumo também possuem vertentes protetivas ao consumidor hipossuficiente. O estatuto da criança e do adolescente também atua de forma a proteger os mais vulneráveis, o mesmo ocorrendo com outros diplomas legais que regulam relações jurídicas marcadas pela disparidade de forças.

Já o Judiciário Trabalhista tem demonstrado sua eficácia e eficiência quando objetivamente é o que mais realiza justiça social, devolvendo dignidade aos trabalhadores, provendo-os de recursos alimentares e punindo os descumpridores da Lei de forma célere e adequada, sem se afastar dos desígnios previstos na Carta Cidadã de 1988.

Ademais, como assim também entenderam os parlamentares constituintes de 1988, a própria existência da Justiça do Trabalho se faz imprescindível para a pacificação de conflitos relacionados ao trabalho e aplicação da legislação nacional vigente, sem a qual teríamos um retrocesso histórico de degradação do trabalho e exploração humana desmedida.

A Justiça do Trabalho, como órgão de aplicação da legislação laboral, não pode ser taxada como vilã em um processo de retomada econômica do país, uma vez que representa verdadeira proteção de direitos conquistados pelos trabalhadores em décadas de luta contra abusos patronais.

Devemos, por evidente, ter uma Justiça do Trabalho forte, moderna e apta aos novos desafios que se impõem na atualidade, com vistas a fortalecer a democracia e a solidificar a confiança dos jurisdicionados nesse ramo especial do judiciário; que certamente não se furta em se modernizar, em evoluir, mas não pode aceitar os injustos ataques de que vem sendo vítima.

Ao contrário do que pensam alguns, o Judiciário Trabalhista não foi estruturado para atender apenas ao trabalhador, mas à relação capital-trabalho. Sua principal função não é tutelar o trabalhador, propriamente, mas civilizar o confronto natural entre os que trabalham e os que precisam do trabalho de outrem, o que, ao contrário do que proclamam os desavisados, deu e dará sempre muito certo!

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS

Desembargador Presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores da Justiça do Trabalho – COLEPRECOR e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região



Em 17 e 18 de novembro de 2016, durante a realização da 11ª Reunião do Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho (Coleouv) no Prédio-Sede do TRT/RJ, foi disponibilizada no Portal a 2ª edição da *Carta de Serviços ao Cidadão*. O documento, cuja primeira versão remonta a novembro de 2014, é fruto de projeto da Ouvidoria do Regional e tem por objetivo esclarecer a população sobre os serviços prestados pelo Tribunal diretamente aos cidadãos, bem como informar o modo de acessá-los.

A nova versão recebeu atualizações e também novos serviços e procedimentos. Os gestores das unidades administrativas e judiciárias se dedicaram mais uma vez para registrar as alterações e adequar o documento à atual realidade dos serviços prestados pelo Regional fluminense.

Nessa versão, a Carta continua oferecendo informações sobre serviços processuais e os requisitos necessários para acessá-los, como: horários, locais, prazos de atendimento e canais de acesso, além de registrar os principais compromissos de magistrados e servidores do TRT da 1ª Região para com o jurisdicionado. Entre eles, destacam-se: atender o cidadão com cortesia e respeito; prestar atendimento igualitário, por pessoal qualificado e em constante aperfeiçoamento; fazer uso de instrumentos para avaliar a satisfação dos cidadãos e receber sugestões, com o objetivo de promover a melhoria contínua dos serviços.

A Carta está disponível no Portal do TRT/RJ, no carrossel de *banners* logo abaixo da seção *Destaque Jurídico*, na página principal, na versão PDF (Portable Document Format).



Em 23/11/2016 a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reuniu-se no Prédio-Sede para levantar demandas das pessoas com deficiência cadastradas pela Divisão de Apoio às Varas do Trabalho (Divap) e planejar melhorias nas condições de trabalho de portadores de necessidades especiais na Corte.

O desembargador Antonio Cesar Coutinho Daiha, presidente da Comissão, ouviu sugestões e relatos do cotidiano de servidores que participam do grupo de trabalho, dentre eles, o número insuficiente de equipamentos adequados e a necessidade de aperfeiçoar a sinalização de obstáculos físicos na maior parte das unidades do TRT/RJ.

Criada em cumprimento à Resolução nº 230 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região tem como membros o desembargador Antonio Cesar Coutinho Daiha, que a preside; a juíza do Trabalho Substituta Anelise Haase de Miranda; a diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), Sônia Regina de Freitas Andrade; a diretora da Secretaria de Obras e Projetos (SOP), Sandra Cristina de Freitas Alves Todesco; o diretor da Secretaria-Geral Judiciária (SGJ), Fabio Petersen Bittencourt; a diretora da Secretaria da Escola de Administração e Capacitação de Servidores (Esacs), Sandra Maria Rechinho Pena; o coordenador da Coordenadoria de Disseminação da Segurança no Trabalho e de Responsabilidade Socioambiental (CDIS), Jorge Ribas Linhares de Souza; e a servidora lotada na Secretaria da Seção Especializada em Dissídios Individuais (Sedi), Maria Villela de Souza Ferreira.

Sugestões e reclamações para a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT/RJ podem ser enviadas para acessibilidade@trt1.jus.br.

Foto: Magistrados e servidores durante a reunião da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT/RJ, liderada pelo seu presidente, desembargador Antonio Cesar Daiha (*primeiro da dir. para esq.*).



Em 28/11/2016, o Conselho de Gestão Estratégica (CGE) do TRT/RJ realizou sua terceira reunião no ano. Um dos destaques positivos foi a informação de que, de janeiro a outubro, o Regional superou em 4,7% a meta estabelecida para o exercício de 2016 – que era reduzir o prazo médio de tramitação do processo em primeiro grau para ao menos 1.179 dias. Os integrantes do CGE analisaram as demandas e os andamentos de alguns projetos estratégicos, bem como os resultados associados aos indicadores correlatos. Para o cálculo desse indicador, conta-se desde a data do ajuizamento da ação até o seu arquivamento definitivo, considerando inclusive o tempo gasto na tramitação dos recursos cujo processamento ocorre em órgãos externos ao TRT/RJ.

De acordo com a Secretaria de Desenvolvimento Institucional (SDE), foram analisados 42 indicadores e seus resultados acumulados no período de janeiro a outubro. Destes, 22 apresentaram desempenho igual ou superior a 100%, ou seja, superaram a meta estabelecida; 8 deles apresentaram desempenho entre 90% e 99%; 12 apresentaram desempenho inferior a 90%.

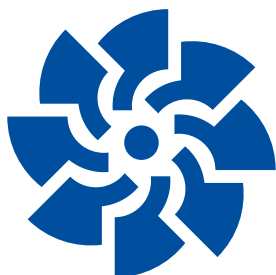
Foto: O Conselho de Gestão Estratégica reunido sob comando da desembargadora presidente, Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos.



Na manhã de 29/11/2016 a presidente do TRT/RJ procedeu à inauguração oficial do Arquivo Judicial de Bonsucesso, um importante passo na preservação da memória institucional da Justiça do Trabalho fluminense. O evento também contou com a presença do presidente eleito para o biênio 2017/2019, desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva, que parabenizou a atual gestão. “Sou um juiz antigo, com 34 anos de Tribunal. Sou testemunha de como as coisas mudaram. Lembro bem da dificuldade que era no passado em se desarquivar processos porque estavam amontoados sem um local apropriado”, declarou.

O Arquivo Judicial de Bonsucesso, localizado na Rua da Proclamação nº 855, ocupa imóvel reformado especialmente para abrigar seu acervo, com cinco pavimentos e 7.320 metros quadrados de área construída. O espaço comporta quase 22 quilômetros de prateleiras, atende a todas as normas de segurança específicas e dispõe de recursos adequados à atividade, como desumidificadores, equipamentos próprios para prevenção e combate a incêndios, elevadores de carga apropriados ao transporte de processos, exaustão e iluminação adequadas às áreas de arquivamento, baias para carga e descarga dos autos, entre outros. O prédio também possui itens de acessibilidade, como plataforma para locomoção de pessoas com deficiência à área de atendimento ao público e banheiros acessíveis.

Foto (em primeiro plano): O presidente eleito, desembargador Fernando Zorzenon, e a presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Paranhos, descerram a placa comemorativa.



COLEPRECOR

Colégio de Presidentes e Corregedores de TRTs

Em 1º/12/2016, o Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecior) divulgou nota de repúdio a projeto de lei que ameaça juízes e membros do Ministério Público. Eis seu teor:

O COLÉGIO DE PRESIDENTES E CORREGEDORES DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DO BRASIL – COLEPRECOR, entidade civil de âmbito nacional, vem a público externar sua irrisignação diante da votação do Projeto de Lei nº 4.850/2016 finalizada em 30 de novembro de 2016 na Câmara dos Deputados.

A Câmara aprovou uma lei desfigurada, um arremedo com aparência de legalidade, criando a possibilidade de que os membros da Magistratura e do Ministério Público possam ser acusados de crime de abuso de autoridade pelas mais variadas e genéricas condutas.

Desse modo, por exemplo, bastará que um Juiz tenha uma simples sentença reformada em grau de recurso para ser, potencialmente, alvo de uma ação criminal.

A ameaça direta a todos os Juízes e Membros do Ministério Público põe em risco as garantias constitucionais de autonomia e independência de seus membros, abalando-se frontalmente o princípio histórico da separação de poderes. Sem um Judiciário e Ministério Público independentes não há democracia.

Mais do que isso, a ameaça a tais instituições, a quem compete importantes funções constitucionais, representa um ataque a toda a sociedade.

Esperamos que o Parlamento possa repensar os elementos indispensáveis entre os poderes da República, prevalecendo os mais altos interesses da Nação e da ordem democrática.

O COLEPRECOR estará vigilante a qualquer movimento de tentar-se criminalizar a atuação da magistratura e tomará as medidas jurídicas necessárias para impedir tal ruptura da ordem constitucional.

Des. JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS

Presidente do COLEPRECOR



Ainda em 19/12/2016 realizaram-se também, em todo o país, atos em prol da independência da Magistratura e do Ministério Público, diante de articulações em curso no Congresso Nacional. No Rio de Janeiro, as mobilizações aconteceram simultaneamente ao ato organizado em Brasília pela Frente Associativa da Magistratura e do Ministério Público (Frentas).

No Fórum da Lavradio, a Associação dos Magistrados do Trabalho da 1ª Região (Amatra1) reuniu juízes na área externa do prédio com o objetivo de esclarecer a população sobre os efeitos nefastos, das medidas aprovadas, à democracia e à sociedade. Houve mobilização também em frente ao Fórum de Duque de Caxias e de Volta Redonda.

Foto: Magistrados reunidos diante do Fórum da Lavradio, em ato organizado pela Amatra1.



(Lucas Castor / Agência CNU)



(Gil Ferreira / Agência CNU)

Em 5 e 6 de dezembro de 2016 realizou-se o 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário, aberto pela presidente do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Supremo Tribunal Federal (STF), ministra Cármen Lúcia. O evento ocorreu no Tribunal Superior Eleitoral (TSE), em Brasília, e reuniu presidentes e corregedores dos tribunais e conselhos de Justiça, além de membros da área de governança e gestão estratégica do Poder Judiciário.

A desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, presidente do TRT/RJ, representou o Regional, tendo, na ocasião, recebido também o *Selo Justiça em Números – Categoria Diamante*. O TRT/RJ é premiado pelo terceiro ano consecutivo. Em 2014, ganhou o Selo Diamante; em 2015, o Selo Ouro. As categorias da premiação são Diamante, Ouro, Prata e Bronze.

O Selo Justiça em Números, outorgado anualmente, visa ao reconhecimento dos Tribunais que investem na excelência da produção, gestão, organização e disseminação de suas informações administrativas e processuais. Entre outros, são avaliados itens como nível de informatização do Tribunal, uso de relatórios estatísticos para o planejamento estratégico e cumprimento de resoluções do CNJ alinhadas à gestão da informação.

Fotos: Os magistrados participantes do 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário posam junto à ministra Cármen Lúcia. A presidente do TRT/RJ recebe o prêmio *Selo Justiça em Números – Categoria Diamante* das mãos do conselheiro Bruno Ronchetti, presidente da Comissão Permanente de Gestão estratégica, Estatística e Orçamento do CNJ.



Em 13/12/2016 ocorreu a solenidade de entrega das comendas da *Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho 2016* do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. O evento realizou-se no Museu do Amanhã, localizado na Zona Portuária do Rio de Janeiro, recentemente remodelada.

A relação de laureados de 2016 abrangeu 37 personalidades que se destacaram por suas atividades em prol da Justiça do Trabalho, em especial na Primeira Região, ou por relevantes serviços prestados à cultura jurídica.

Inaugurado em dezembro de 2015, o Museu do Amanhã sediou pela primeira vez a cerimônia. “Este ano nós optamos pelo Museu do Amanhã, por sua envergadura. Hoje é um dia especial para nós, pois, apesar da crise, estamos conseguindo realizar essa solenidade, que já é uma tradição no nosso Tribunal”, assinalou a presidente do TRT/RJ e grã-mestre do Conselho da Ordem do Mérito Judiciário do Regional, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos.

O evento contou mais uma vez com a participação da banda de música do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro para execução do Hino Nacional, e de militares alabardeiros, responsáveis pela condução das medalhas até os seis desembargadores que fizeram a aposição das comendas: a presidente do TRT/RJ, Maria das Graças Paranhos; a vice-presidente, Ana Maria Soares de Moraes; e os desembargadores José da Fonseca Martins Júnior, Fernando Antonio Zorzenon da Silva, Marcelo Antero de Carvalho e Antonio Cesar Coutinho Daiha, membros do Conselho da Ordem do Mérito.

Foto: Em primeiro plano, o desembargador José da Fonseca Martins Junior; as desembargadoras Ana Maria Moraes e Maria das Graças Paranhos, e, mais ao fundo, à direita, o presidente eleito, desembargador Fernando Zorzenon.



Em 14/12/2016 os servidores do TRT/RJ que participaram da XV Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho (ONJT), realizada em Natal (RN) no período de 19 a 26/11, foram recepcionados pela Administração do Regional, representada pelas desembargadoras Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos e Ana Maria Soares de Moraes, respectivamente presidente e vice-presidente do Tribunal. Os atletas foram cumprimentados pelo empenho e ótimo resultado alcançado.

Nessa edição da ONJT, a delegação do TRT da 1ª Região conquistou o sexto lugar no quadro geral – mesma colocação de 2014 –, mas teve o seu melhor desempenho em número de pódios, além de contar com um número recorde de participantes: 70 atletas e cinco técnicos, que integraram uma equipe de mil competidores de 22 TRTs e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Foto: Servidores participantes da XV Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho circundam as desembargadoras Maria das Graças Paranhos e Ana Maria Moraes.



Em 19/12/2016 foi inaugurado o Centro de Dados Secundário do TRT/RJ, localizado no Fórum da Lavradio. Em caso de sinistro no Centro de Dados Primário – sala-cofre na qual ficam os equipamentos que hospedam todos os sistemas em produção no Tribunal, localizada no Prédio-Sede –, esse segundo centro é ativado, garantindo a continuidade e funcionamento dos sistemas.

A abertura do evento foi realizada pelo desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, presidente do Comitê Gestor Regional do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT). Em seu discurso, ele falou sobre a força-tarefa montada no início da administração do biênio 2015/2017, cujo objetivo foi concretizar ações estratégicas na área de informática no prazo de 180 dias.

Na sequência, a presidente do Regional, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, destacou as vantagens do Centro de Dados Secundário. “Não se trata apenas de uma porta segura, de um maior controle de acesso, de melhorias na infraestrutura de um ambiente, mas sim da sincronização de dados do PJe”, disse ela, agradecendo a todos os servidores que se empenharam nesse projeto e ao desembargador Jorge da Fonte.

O Centro de Dados Secundário mantém em segurança equipamentos de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), visando oferecer mais disponibilidade e confiabilidade aos sistemas usados nas atividades do TRT/RJ. Os dados do sistema PJe-JT já se encontram replicados no novo ambiente. Os demais sistemas serão ao longo de 2017, de acordo com cronograma já estabelecido.

Foto: Na inauguração do Centro de Dados Secundário, a presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Paranhos (ao centro); o presidente eleito para o biênio 2017/2019, desembargador Fernando Zorzenon (primeiro à esquerda); o desembargador Jorge da Fonte (à esquerda da presidente) e servidores do Regional.



A Presidência do TRT/RJ inaugurou, na tarde da segunda-feira (19/12), duas salas no Prédio-Sede para uso do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais (Nupemec-JT). As salas estão localizadas na Coordenadoria de Apoio à Efetividade Processual (CAEP), no segundo andar.

O Nupemec-JT foi criado através da Resolução de nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), para implementação da Política Pública de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. O objetivo dessa Política é assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada Região. A implantação do Núcleo, na Primeira Região, ainda depende de resolução específica.

Prestigiaram a inauguração as juízas Cléa Maria Carvalho do Couto, presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra1), Marly Costa da Silveira, auxiliar da Presidência, e Anelise Haase, além de servidores.

Foto (da esq. para dir.): A presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Paranhos, a vice-presidente, desembargadora Ana Maria Moraes, e a juíza Marly Costa da Silveira, auxiliar da Presidência.

GRANDES TEMAS
REFLEXÕES SOBRE
A REFORMA
TRABALHISTA DE 2017
(LEI Nº 13.467/2017)

DOUTRINA

A nova prescrição trabalhista

Aloysio Corrêa da Veiga¹

Generalidades

Nós somos contemporâneos de um tempo de profundas transformações sociais. Por que não dizer que estamos diante de uma reforma abrangente, onde vislumbramos novos rumos, de modo a poder chamá-la de Reforma do Estado. – Nada parece passar despercebido! – A reforma partidária – a mudança do sistema eleitoral – o novo financiamento de campanha política em discussão – a reforma política – a reforma previdenciária e, também a reforma trabalhista ou de modernização trabalhista, essa já em mais adiantado estágio, diante da recente promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que aguarda o decurso da *vacatio legis* para entrar em vigor em novembro vindouro, com modificações significativas da Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente no tocante ao tema da prescrição trabalhista.

A novel Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, publicada no DOU de 14 de julho de 2017 e que entrará em vigor em 14 de novembro de 2017, deu nova redação ao artigo 11 do texto então existente, criando e revogando artigos e parágrafos onde o legislador procura justificar, no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016², encaminhado pelo Poder Executivo, a denominada “Reforma Trabalhista”.

O objetivo do referido Projeto de Lei, conforme o Parecer do Poder Executivo, é o de

[...] modernizar a legislação trabalhista brasileira [...]. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos, sem esquecer do país que queremos construir e deixar para nossos filhos e netos [...] a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República. Precisamos evoluir, precisamos nos igualar ao mundo em que os empregados podem executar as suas atividades sem que estejam, necessariamente, no estabelecimento; em que a informatização faz com que um empregado na China interaja com a sua empresa no Brasil em tempo real; um mundo em que se

¹ Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e da Academia Brasiliense. Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros e Professor Honoris Causa da Universidade Católica de Petrópolis.

² Nossa emenda objetiva atualizar a redação do dispositivo, para suprimir a expressão “direito de ação”, substituindo-a por “pretensão”, conforme terminologia adotada pelo Código Civil de 2002. Uniformiza-se a situação de empregadores urbanos, rurais e domésticos. Unificam-se os prazos prescricionais no Direito do Trabalho, os quais são regulados pela jurisprudência (Súmulas nº 51 e 294, do TST), tratando especificamente das pretensões decorrentes de responsabilidade civil do empregador e de acidente do trabalho. Disciplina a prescrição relativa às pretensões dos empregadores contra seus empregados, bem assim, a prescrição relativa a danos pré e pós-contratuais. Enfim, tem por finalidade conferir maior segurança jurídica a empregadores, com o inequívoco conhecimento do prazo prescricional.

pode, e se deve, conferir maior poder de atuação às representações sindicais de trabalhadores e de empregadores para decidirem, de comum acordo, qual a melhor solução para as partes em momentos determinados e específicos [...] A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas.³

Relativamente à prescrição, o legislador fez alterações que consagram a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e Tribunal Superior do Trabalho (TST), como atesta o citado Parecer:

[...] as alterações promovidas no art. 11 são para alçar ao nível de lei ordinária as ideias contidas nas Súmulas nº 268 e nº 294 do TST, para que, desse modo, seja dada efetividade ao inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal, permitindo-se que o prazo prescricional de cinco anos se dê ainda na vigência do contrato. Nesse sentido, foram acatadas a Emenda 648, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA), e a Emenda 625, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG)⁴.

Isso, sem descuidar do disposto no texto constitucional (artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988⁵), eis que o parecer em questão afirma que a prescrição trabalhista está disciplinada no texto constitucional, logo não pode ser objeto de mudança por lei ordinária.

Afirma ainda o citado parecer⁶ ao explicitar o artigo 11 que

[...] a prescrição não é a perda do direito, mas a *perda da ação* correspondente ao implemento do direito pretendido, pela passagem do tempo, e inércia do titular do direito em buscá-lo. A prescrição existe em todo o mundo, em qualquer ordenamento jurídico e, para se ter ideia, até o crime de homicídio prescreve. *Mas, no Brasil, o*

³ Parecer com texto substitutivo relativo ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

⁴ “O abandono, pela jurisprudência trabalhista, dos precedentes e da ideia original que levou à redação da Súmula nº 294 do TST, tem causado grande instabilidade nas relações jurídico-trabalhistas e, em consequência, o ajuizamento de grande número de ações. O que se pretendeu com a súmula é muito claro: a permissão, ao empregador, de promover alterações em cláusulas contratuais de pouca relevância ou em normas internas da empresa que criem ou instituem direitos não previstos em lei, como é o caso dos normas dos planos de cargos e salário. Também está evidente na redação da súmula que não se pode promover alterações contratuais ou exclusão de direitos legalmente garantidos. Daí a necessidade da sua transformação em norma legal. Por fim, é também fundamental que se inscreva na CLT o modo de promover a interrupção da prescrição trabalhista na mesma linha de tratamento que mereceu a matéria no CPC, também com o objetivo de dar estabilidade às relações jurídicas e alcançar a paz social.” (Parecer com texto substitutivo relativo ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016).

⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/5/2000).

⁶ Parecer com texto substitutivo relativo ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

crédito trabalhista não prescreve, segundo Súmula do TST, que contraria frontalmente Súmula sobre tema idêntico do STF. A redação do Substitutivo é criteriosa, a ponto de prever que a prescrição intercorrente – que ocorre na fase de execução do processo – somente ocorrerá após 2 anos. E o marco inicial deste prazo ocorre somente quando o próprio exequente deixar de cumprir alguma determinação do juízo para prosseguir com o processo. Até mesmo os créditos da Fazenda Pública podem prescrever de forma intercorrente, na forma da lei federal regente. O prazo de dois anos foi estabelecido a partir da norma constitucional, que prevê o prazo prescricional de dois anos para propositura de ação na área trabalhista. Acatamos, nesse ponto, a Emenda 43, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE).

Como se vê da exposição dos motivos que justifica a reforma, a intenção do legislador transmitia, à primeira vista, a impressão de ser boa. Toda a sociedade, por isso, espera que a premonição se transforme em realidade, num cenário onde as políticas públicas de geração de emprego são, no mínimo, precárias e desatentas ao universo continental do território brasileiro.

Ainda na justificativa, ao que parece fruto de desconhecimento da jurisprudência trabalhista, a afirmação, como dito acima, de que: “*Mas, no Brasil, o crédito trabalhista não prescreve, segundo Súmula do TST*”, talvez se referindo ao tema da prescrição intercorrente. Não é tão simples assim. Não se diz isso. No que diz respeito à *prescrição intercorrente*, jurisprudência consagrada na Súmula nº 327⁷ do Supremo Tribunal Federal, se firmara no sentido de que o Direito do Trabalho admite prescrição intercorrente. De outro lado, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada na Súmula nº 114⁸.

A reforma, nesse ponto, no que foi acompanhada pelo Congresso Nacional, optou por alterar o entendimento e incluir o artigo 11-A⁹ no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), onde define o cabimento da prescrição intercorrente na fase do cumprimento da sentença, isto é, na execução, a terminar de vez com o aparente conflito entre a Súmula nº 327 do STF e a Súmula nº 114 do TST, que nunca foram questionadas, na medida em que se tratava de matéria infraconstitucional que não chegava, por isso, à apreciação da excelsa Suprema Corte.

O que há de novo

Não pode haver, em princípio, nada de muito novo a ser tratado na reforma trabalhista no tocante à prescrição. – O tema prescrição foi elevado em nível de preceito constitucional, no título dos Direitos e Garantias Fundamentais, no capítulo dos Direitos

⁷ Súmula nº 327 do STF: “o Direito Trabalhista admite a prescrição intercorrente”.

⁸ Súmula nº 114 – PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19,20 E 21/11/2003. É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente. Histórico: Redação Original – RA 116/80, DJ 3/11/1980.

⁹ Art. 11-A Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Sociais, onde se consagrou o prazo de 5 anos, até o limite de dois anos contados da extinção do contrato de trabalho, para ação decorrente dos créditos resultantes das relações de trabalho, razão porque a reforma infraconstitucional não poderia tratar.

Um pouco de história

Sem querer ser maçante, é bom lembrar um pouco da história para ver até a razão e a finalidade do instituto da prescrição. Etimologicamente, o termo prescrição vem do Latim *prae scribere*, ou seja, escrever antes com a finalidade de obter a segurança e a paz social.

Nem sempre a prescrição foi admitida no direito romano. Na origem, as ações eram perpétuas não havendo possibilidade de liberação do demandado.

Com o direito pretoriano, surge a *prescriptio temporalis* de modo a consagrar a liberação do demandado pela inércia do titular do direito.

Conceito

O tempo continua sendo responsável. Ele jamais deixou de disciplinar a vida. A inércia diante do tempo traz consequências inimagináveis que, nem por isso, têm força para abalar ou interromper o seu curso.

Prescrição é uma exceção. Notabilizou a doutrina. Exceção que alguém, como titular, tem contra alguém que não exerceu, durante um lapso temporal, uma pretensão. Pontes de Miranda definiu, com maestria, o instituto¹⁰.

A prescrição, portanto, irá atingir a pretensão de se exigir, coercitivamente, a reparação da lesão a um direito, porque não exercida a ação no lapso temporal que a lei assegura. Vale o brocardo; *qui dormientibus non succurrit ius*.

A nova regra legal, infraconstitucional, só poderá então tratar dos critérios de marco inicial da contagem do prazo prescricional; quando o acolhimento da prescrição resultará no efeito ao trato sucessivo da relação jurídica; a famosa questão se a prescrição é total ou parcial; a opção pelo método de interrupção da prescrição; quando suspende, quando interrompe; a opção pela prescrição intercorrente, na relação processual; enfim é o que a reforma pode tratar.

O artigo 11 da CLT, após a promulgação da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, está assim redigido, *verbis*:

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.
I – (revogado);
II – (revogado).

¹⁰ Prescrição é a exceção que alguém tem contra o que não exerceu, durante certo tempo, que alguma regra jurídica fixa, a sua pretensão ou ação. Serve à segurança jurídica e à paz pública para limite temporal à eficácia das pretensões e das ações. (Pontes de Miranda, 2000, p. 135).

.....
§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição¹¹.

Noções gerais

A prescrição, matéria de ordem pública, é a perda da pretensão pela inércia do titular no prazo que a lei considera ideal para o exercício do direito de ação.

O sistema processual brasileiro não premia a inércia, nem a eternização dos conflitos “porque há um interesse social de ordem pública em que essa situação de incerteza e instabilidade não se prolongue indefinidamente” (BARACAT, 2007, p. 26), razão pela qual a prescrição se justifica.

No dizer de Clóvis Beviláqua (apud RUSSOMANO, 1978, p. 560), a prescrição

[...] tolhe o impulso intempestivo do direito negligente para permitir que se expandam as forças sociais que lhe vierem ocupar o lugar vago. E nem se pode alegar que há nisso uma injustiça contra o titular do direito, porque em primeiro lugar ele teve tempo de fazer efetivo o seu direito e, por outro, é natural que o seu interesse, que ele foi o primeiro a desprezar, sucumba diante do interesse mais forte da paz social.

¹¹ A redação do artigo 11 segundo a Lei nº 9.658, de 5 de junho de 1998 (alinhando-se à Emenda Constitucional nº 28, de 25 de maio de 2000) afirmava que:

Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

I – em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

II – em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

A propósito da prescrição, dispõe o artigo 189 do Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) que: “violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206”.

A partir da leitura de tal dispositivo, pelo menos duas conclusões importantes exsurtem:

– a primeira é a de que a prescrição se opõe à pretensão, de modo que hoje se encontram superadas as discussões acerca da natureza de tal instituto, no sentido de alcançar o direito de ação ou o próprio direito subjetivo, o que não procede. A prescrição, assim, atinge a própria pretensão reparatória.

– a segunda é a de que a pretensão nasce com a violação do direito, momento a partir do qual devem ser contados os prazos prescricionais.

Diante do exposto, pode-se conceituar a prescrição como a perda do direito da pretensão subjetiva do direito de ação (artigos 189, 205 e 206 do Código Civil), o que tem por consequência a extinção não apenas da pretensão, mas, igualmente, do direito de ação em razão da inércia do interessado (BARACAT, 2007. p. 24-25).

Trata-se, como dito, de instituto que tem como suas bases os princípios da segurança e estabilidade jurídicas, razoável duração do processo, o que implica na não eternização do conflito, das demandas em justiça e na garantia da paz e harmonia social, resguardando-se a ordem pública “porque a prescrição, ao punir, com a perda do direito de agir, o titular da pretensão, que se mantém inerte, funciona, a *grosso modo*, como eliminador de demandas.” (AURELLI, 2016, p. 333).

Aliás, a doutrina é unânime no sentido de que o fundamento principal da prescrição é a necessidade de segurança jurídica, “o que não existiria se houvesse interminável possibilidade de o credor exigir do devedor o cumprimento da prestação.” (BARACAT, 2007, p. 15).

A existência de ação exercitável é o objeto da prescrição. Essa ação tem por fim eliminar os efeitos da violação de um direito. Violado o direito, surge a pretensão. A ação prescreverá se o interessado não promovê-la. Tão logo surge o direito de ação, já começa a correr o prazo de prescrição (VASCONCELOS, 2009).

Caio Mário da Silva Pereira ensina que a prescrição não é causa de extinção do direito ou da ação, mas da *pretensão da parte*, e o seu prazo inicia-se no momento em que o titular do direito pode, por meio da ação, exercer essa pretensão (VASCONCELOS, 2009). A nova redação do artigo 11 da CLT alinha-se, nesse ponto, à doutrina.

O artigo 11 da CLT, nos termos da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 está assim redigido, *verbis*:

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I – (revogado);

II – (revogado).

A norma legal, com a alteração trazida, nada mais faz do que reproduzir a norma constitucional que estabelece:

Artigo 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/5/2000).

Enfim, da leitura do artigo 7º, XXIX da Constituição Federal verifica-se que o prazo prescricional deve ser contado a partir do nascimento da pretensão reparatória do direito subjetivo violado: logo, o prazo de dois anos (prescrição bienal) conta-se a partir da extinção contratual, para ajuizamento da ação. O prazo de cinco anos (prescrição quinquenal), que é o período em relação ao qual podem ser reclamados direitos decorrentes da relação de emprego, conta-se a partir da data do ajuizamento da ação (RIBAS NETTO, 1991).

Prescrição total e prescrição parcial

A prescrição total visa dar efetividade ao princípio da segurança jurídica do empregador: seus atos não podem se sujeitar, indefinidamente, à contestação judicial por parte do empregado.

A esse respeito, infere-se da Súmula nº 294 do TST, que a prescrição total se configura quando da existência de ato do empregador, que altere o pacto laboral e importe em violação a direito subjetivo do empregado que envolva prestações sucessivas. Seu marco inicial é a data da alteração, e não a data do vencimento das prestações (VASCONCELOS, 2009).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho passou a entender como ato violador, para fins de incidência da prescrição total, aquele decorrente da alteração do pactuado exceto quando o direito à parcela postulada estiver “assegurado por preceito de lei” (VASCONCELOS, 2009).

Nesse contexto, a reforma trabalhista não destoou da interpretação que o Tribunal Superior do Trabalho norteou, como nos mostra a mencionada Súmula nº 294.

A efetiva mudança se deu no tocante ao tópico do descumprimento do pactuado e não da alteração do pactuado.

Não havia mais dúvida de que, na alteração do pactuado, a prescrição era total. Essa era a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: a prescrição parcial incidiria, apenas, quando a lesão ao direito subjetivo do empregado estivesse assegurada por lei, conforme disposição da citada Súmula nº 294.

No tocante ao descumprimento do pactuado, aí sim, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho se firmou no sentido de que a prescrição era, de fato, parcial e não total, como exceção à Súmula nº 294, que desse tipo de lesão (descumprimento do pactuado) não tratava.

Nesses casos, o entendimento se justificava em face de que a lesão ao direito era e é continuada, e se repete a cada prestação inadimplida, razão pela qual a *actio nata* da prescrição será a data de vencimento de cada uma das sucessivas prestações (VASCONCELOS, 2009) – *ou seja*, a *actio nata* da prescrição dá-se no momento em que

nasce a pretensão do empregado de exigir a prestação inadimplida (VASCONCELOS, 2009) –, como no caso, *mutatis mutandis*, da prestação de alimentos que se renova, mensal e sucessivamente, a cada descumprimento.

Esse foi, sobre a prescrição parcial, o pensamento que firmou a jurisprudência, majoritariamente, no sentido de que, além da alteração do pactuado, quando a parcela era assegurada por lei, admitia-se a prescrição parcial pelo descumprimento do pactuado.

Daí observa-se que a prescrição parcial, diferentemente da total, é aquela decorrente de lesão de trato sucessivo, em que a lesão ao direito renova-se mês a mês, sendo que, a cada mês em que a obrigação contratual não é cumprida, inicia-se um novo prazo prescricional para que o empregado venha a exercer seu direito de ação (VASCONCELOS, 2009). Caso típico do descumprimento de uma parcela de trato sucessivo.

Em resumo, “prescrição parcial é a prescrição que alcança apenas as prestações exigíveis antes do prazo extintivo e prescrição total aquela que atinge todas as prestações, inclusive aquelas com exigibilidade recente, caso a lesão tenha ocorrido antes do prazo liberatório.” (CARVALHO, 2010).

Conforme prevê o novel § 2º do artigo 11 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, é *total a prescrição de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou de descumprimento do pactuado, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei*. O dispositivo está assim enunciado:

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

O dispositivo da nova lei trata, com igualdade, as duas concepções, de modo a consagrar a prescrição total, quer seja alteração, quer seja descumprimento do pactuado. A única exceção, na atualidade, se dá no caso de a parcela ser assegurada por preceito de lei. *Legem habemus!*

Resta, porém, a provocação de manifestar a preocupação de que o descumprimento do pactuado e a alteração do pactuado são termos que não encerram apenas uma distinção semântica. Ao contrário dizem eles respeito à concepção que norteia o próprio arcabouço do Direito do Trabalho, ao encerrar na regra rígida, de que trata o art. 468 da CLT, o impedimento absoluto de admitir uma alteração contratual, ainda que bilateral, consentida, quando resulte em prejuízo ao empregado. Nos leva, portanto, à lembrança do art. 169 do Código Civil, segundo o qual “o negócio jurídico nulo não é suscetível de confirmação, nem convalesce pelo decurso do tempo”.

A esse propósito, é bom lembrar o que nos mostrou o Exmº Ministro C. A. Barata Silva por ocasião do Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ RR 6928/86), que deu origem à Súmula nº 294 do c. TST¹², por contribuir à reflexão da questão:

¹² IUJ RR 6928/86, 1ª Turma, Relator Ministro Marco Aurélio Mello, j. 10 de abril de 1989.

Os preceitos legais trabalhistas encerram garantias mínimas ao trabalhador, em virtude de intervenção do Estado com o fito de corrigir o desequilíbrio econômico entre as partes contratantes. Observando-as as partes podem, a partir daí, contratar o que melhor lhes aprouver. Frente ao contido nos artigos 9º, 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, diz-se, então, que as normas trabalhistas são imperativas quanto aos interesses dos empregados e dispositivas em relação àqueles que se colocam no âmbito patrimônio do empregador. Os avanços patronais no campo social são plenamente válidos e devem ser estimulados, porquanto oportuno se mostra o princípio da autonomia na manifestação da vontade. Os contratos são celebrados para serem cumpridos, conforme revela a velha máxima romana *pacta sunt servanda*. Mas nem sempre assim ocorre, pois é comum no dia a dia forense ver demandas que envolvem discussão em torno de alterações contratuais, quer quantitativas, quer qualitativas, quer, ainda, unilaterais ou bilaterais. O legislador trabalhista pátrio, atento ao caráter informativo dos princípios de direito, teve presente o da irrenunciabilidade, apontando como elemento definidor da licitude da alteração contratual a ausência de prejuízo para o empregado, ficando relegada a plano secundário a manifestação da vontade deste. A pedra de toque do sistema é, portanto, o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ora, se o empregador, contando, ou não, com a manifestação de vontade do empregado, causa-lhe prejuízo ao alterar o que fora contratado além da garantia mínima prevista em lei, dúvidas não pairam sobre o cometimento de um ilícito trabalhista, a teor do disposto no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, no que assegura não o direito em si a qualquer parcela, mas a intangibilidade do contrato de trabalho. Verificado o ato, surge no patrimônio do prestador dos serviços um direito atual – o de ver mantidas as condições primitivas – e exigível: neste instante nasce o direito de ação.

A partir do surgimento da ação exercitável tem início a contagem do prazo prescricional. O empregado conta com dois anos para pleitear a declaração e a reparação do direito, no interesse de preservar o *status quo ante*, com o pagamento das diferenças das parcelas satisfeitas de forma imprópria, ou seja, com base nas condições que resultaram da alteração do contrato.

Decorridos mais de dois anos da prática do ato violador do direito via alteração do contrato de trabalho, forçoso é concluir pela prescrição total. As diferenças pleiteadas não têm vida própria. A condenação em satisfazê-las pressupõe o julgamento da controvérsia em torno da modificação contratual introduzida, ou seja, o exame do ato do empregador frente ao disposto no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. Se quanto a esta pretensão a demanda já se encontra fulminada pelo biênio, quanto à outra descabe falar em prescrição parcial. As diferenças pleiteadas consubstanciam direito acessório, jungidas ao principal, no caso, aquele pertinente à preservação das condições

contratuais, como se infere da relação entre principal e acessório instituída pelo artigo 58 do Código Civil.

Logo, tratando-se de demanda ajuizada por trabalhador urbano e que envolva alteração do contrato de trabalho perpetrada há mais de dois anos do ajuizamento, sem que esteja em jogo parcela assegurada, em si, por preceito imperativo, a prescrição é total, a teor do disposto nos artigos 11 da Consolidação das Leis do Trabalho, 59 e 167 do Código Civil.

A melhor doutrina respalda este entendimento. CÂMARA LEAL em 'Da Prescrição e da Decadência' (Rio de Janeiro – Forense – 2ª edição – 1959), aponta que quatro são as condições essenciais da prescrição: a) existência de uma ação exercitável; b) inércia do titular da ação pelo não exercício; c) continuidade da inércia pelo prazo fixado em lei e d) ausência de causa preclusiva do curso. [...]

Na aplicação dos preceitos relativos à prescrição parcial, insta distinguir condição primeira de sua existência – a autonomia de cada prestação que se pretende cobrar – quando, então, conforme lição de CAIO MÁRIO DA SILVA PEREIRA, o pericínio do direito sobre as mais remotas não prejudica a percepção das mais recentes ('Instituições de Direito Civil' – Rio de Janeiro – Forense – 5ª edição – 1980). Daí porque há de se indagar sempre se as prestações reclamadas estão diretamente ligadas a direito violado em data anterior ao prazo fixado em lei para ajuizamento da ação, pois, se assim o for, a interdependência entre ambos coloca as primeiras como mera consequência do segundo, que as caracteriza como direito acessório.

Se a nulidade não se convalida pelo decurso do tempo (*quod nullum est nullum producitur effectus*), não se poderia falar em prescrição total em face de atos nulos (inteligência dos artigos 9º e 468 da CLT; art. 169 do Código Civil).

Em resumo, creio que para dar efetividade ao novel § 2º do artigo 11 da CLT, deve-se interpretá-lo em conjunto com o artigo 169 do Código Civil e o artigo 468 da CLT. Isso porque o artigo 468 da CLT garante que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia. Além disso, é bom repetir que a alteração contratual nula não convalesce, ou seja, não corre prescrição contra ato nulo, conforme artigo 169 do Código Civil (CARVALHO, 2010).

Ressalte-se, porém, que a imprescritibilidade da pretensão oriunda desse ato nulo não implica *ipso jure* a imprescritibilidade da pretensão trabalhista de natureza condenatória que lhe é correlata, pois é certo que a Constituição Federal impõe a prescrição das parcelas após o quinto ano de sua exigibilidade, a teor do art. 7º, XXIX (CARVALHO, 2010).

Acrescente-se, por oportuno, que de acordo com as regras de hermenêutica, não se admite a interpretação extensiva ou analógica de preceitos que versem sobre prescrição, os quais devem sempre ser analisados de forma restritiva. Assim, havendo dúvida acerca do alcance da norma, a prescrição não deve ser pronunciada.

Caberá à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – que neste ponto deverá sofrer revisão ou modificação – em interpretação teleológica e sistemática, determinar a extensão e a aplicabilidade do dispositivo à luz da parte final do disposto no artigo 468 da CLT.

Interrupção da prescrição

A interrupção da prescrição trabalhista está agora prevista no § 3º do artigo 11 da CLT, assim redigido, *verbis*:

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

O art. 11, § 3º, CLT prevê a interrupção da prescrição pelo ajuizamento de uma reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que esta venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

O dispositivo está em harmonia com o artigo 202, I do Código Civil¹³ segundo o qual a prescrição se interrompe “por despacho do juiz, mesmo incompetente, que ordenar a citação, se o interessado a promover no prazo e na forma da lei processual”.

Numa interpretação extensiva do mencionado artigo 202 do Código Civil, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho entende que a reclamação trabalhista, ainda que arquivada ou extinta sem julgamento de mérito, interrompe a prescrição, em relação aos pedidos idênticos, nos termos do artigo 202, I e II, do Código Civil e do artigo 240 do CPC¹⁴. Nesse sentido cite-se a Súmula nº 268 do TST, *in verbis*:

¹³ Art. 202. A interrupção da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á:

I – por despacho do juiz, mesmo incompetente, que ordenar a citação, se o interessado a promover no prazo e na forma da lei processual;

II – por protesto, nas condições do inciso antecedente;

III – por protesto cambial;

IV – pela apresentação do título de crédito em juízo de inventário ou em concurso de credores;

V – por qualquer ato judicial que constitua em mora o devedor;

VI – por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor. Parágrafo único. A prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper.

¹⁴ Art. 240. A citação válida, ainda quando ordenada por juízo incompetente, induz litispendência, torna litigiosa a coisa e constitui em mora o devedor, ressalvado o disposto nos arts. 397 e 398 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).

§ 1º A interrupção da prescrição, operada pelo despacho que ordena a citação, ainda que proferido por juízo incompetente, retroagirá à data de propositura da ação.

§ 2º Incumbe ao autor adotar, no prazo de 10 (dez) dias, as providências necessárias para viabilizar a citação, sob pena de não se aplicar o disposto no § 1º.

PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA.
A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

Outra questão que merece reflexão é se à luz do disposto no artigo 11, § 3º, CLT permanece atual a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que a interrupção da prescrição só será admitida uma única vez, conforme artigo 202, *caput*, do Código Civil.

O que surpreende na redação do artigo 11, § 3º, CLT é o advérbio “**somente**”, pois, pela interpretação gramatical do texto, a prescrição somente seria interrompida por meio da reclamação trabalhista. Isso significaria excluir a possibilidade de interrupção da prescrição pela propositura do protesto interruptivo (cf. Orientação Jurisprudencial da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais – SDI-1 nº 392).

Quis o legislador, ao afirmar que a interrupção da prescrição somente se dará pelo ajuizamento da reclamação trabalhista, ainda que interposta perante juiz incompetente, sem dúvida, restringir o meio de alcançar esse resultado, ignorando outros como o protesto interruptivo e as outras formas clássicas de interrupção da prescrição.

Prescrição intercorrente

A reforma trabalhista, alinhando-se ao novo Código de Processo Civil (artigos 921 e 924, V, da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – CPC¹⁵) e à jurisprudência do Supremo Tribunal Federal – Súmula nº 327¹⁶ – inseriu o artigo 11-A na CLT, para admitir

¹⁵ Art. 921. Suspende-se a execução:

I – nas hipóteses dos arts. 313 e 315, no que couber;

II – no todo ou em parte, quando recebidos com efeito suspensivo os embargos à execução;

III – quando o executado não possuir bens penhoráveis;

IV – se a alienação dos bens penhorados não se realizar por falta de licitantes e o exequente, em 15 (quinze) dias, não requerer a adjudicação nem indicar outros bens penhoráveis;

V – quando concedido o parcelamento de que trata o art. 916.

§ 1º Na hipótese do inciso III, o juiz suspenderá a execução pelo prazo de 1 (um) ano, durante o qual se suspenderá a prescrição.

§ 2º Decorrido o prazo máximo de 1 (um) ano sem que seja localizado o executado ou que sejam encontrados bens penhoráveis, o juiz ordenará o arquivamento dos autos.

§ 3º Os autos serão desarquivados para prosseguimento da execução se a qualquer tempo forem encontrados bens penhoráveis.

§ 4º Decorrido o prazo de que trata o § 1º sem manifestação do exequente, começa a correr o prazo de prescrição intercorrente.

§ 5º O juiz, depois de ouvidas as partes, no prazo de 15 (quinze) dias, poderá, de ofício, reconhecer a prescrição de que trata o § 4º e extinguir o processo.

Art. 924. Extingue-se a execução quando:

I – a petição inicial for indeferida;

II – a obrigação for satisfeita;

III – o executado obtiver, por qualquer outro meio, a extinção total da dívida;

IV – o exequente renunciar ao crédito;

V – ocorrer a prescrição intercorrente.

¹⁶ Súmula nº 327 do STF: “o Direito Trabalhista admite a prescrição intercorrente”.

a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho, em fase de execução, de ofício ou a requerimento do interessado, e em qualquer grau de jurisdição.

O artigo 11-A da CLT está assim redigido, *verbis*:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Prescrição intercorrente é a perda do direito da pretensão subjetiva do direito de ação, em razão da falta injustificada do interessado na tramitação processual (AURELLI, 2016, p. 335-336); ela ocorre em razão da inércia injustificada do exequente, que não praticou os atos necessários ao seu prosseguimento, paralisando a ação por tempo superior ao máximo previsto em lei.

Depreende-se da leitura do artigo 11-A da CLT que o legislador trabalhista copiou a legislação processual civil, e positiva a jurisprudência do STF (Súmula nº 327) em matéria de prescrição intercorrente no curso da execução, tão somente, de modo a entender pelo cabimento da prescrição intercorrente na fase de conhecimento.

Parece contraditório admitir-se a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, cujo avanço se deu, nos idos da década de 40 do século passado, ao estabelecer a então novidade da execução de ofício pelo juiz, com a responsabilidade de a parte provocar o andamento da fase de execução e cumprir determinação do juiz para o prosseguimento, providência que o juiz poderá e deverá tomar de ofício.

No tocante à fluência do prazo prescricional intercorrente, a lei expressamente determinou que iniciava-se quando o exequente deixasse de cumprir, no curso da execução, a determinação judicial¹⁷.

O dispositivo é claro: a fluência do prazo prescricional intercorrente se inicia quando o exequente não cumpre determinação judicial no curso da execução.

É claro que não se pode falar em prescrição intercorrente pelo descumprimento de determinação judicial, quando não houver bens a penhorar ou a garantir o juízo. Nesse caso, ao que parece, não se pode falar em inércia do exequente ou que tenha ele deixado de cumprir determinação judicial. O art. 921, III do CPC¹⁸, apresenta a solução eficaz.

¹⁷ § 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

¹⁸ Art. 921. Suspende-se a execução [...]

III – quando o executado não possuir bens penhoráveis;

A melhor interpretação se infere dos artigos 921, III §§ 1º a 5º e 924, V do CPC¹⁹ é no sentido de que: se o executado não possuir bens penhoráveis, o juiz suspenderá a execução pelo prazo de 1 ano, durante o qual a prescrição será suspensa. Decorrido o prazo de 1 ano sem manifestação do exequente, começa a fluir o prazo da prescrição intercorrente. O juiz, depois da oitiva das partes, no prazo de 15 dias poderá, de ofício, reconhecer a prescrição intercorrente e extinguir a execução. Na falta de bens à penhora, findo o prazo de 1 ano, o juiz manda arquivar o processo, que poderá ser desarquivado quando houver bens, como quer o § 3º do art. 921 do CPC/2015, o que estaria em contradição com a decretação da prescrição intercorrente, que só será aplicável no caso de desinteresse pelo exequente.

Resta, por fim, tratar do conteúdo previsto no § 2º do art. 11-A da CLT, sobre a possibilidade de pronúncia da prescrição intercorrente de ofício ou a requerimento. Eis o teor do dispositivo:

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

É bom lembrar que prescrição não se declara, pronuncia-se.

De acordo com a atual jurisprudência, então pacificada no Tribunal Superior do Trabalho²⁰, a pronúncia da prescrição de ofício em fase de conhecimento não é compatível com o Processo do Trabalho, em face da natureza alimentar dos créditos

¹⁹ Art. 921. Suspende-se a execução [...]

III – quando o executado não possuir bens penhoráveis;

§ 1º Na hipótese do inciso III, o juiz suspenderá a execução pelo prazo de 1 (um) ano, durante o qual se suspenderá a prescrição.

§ 2º Decorrido o prazo máximo de 1 (um) ano sem que seja localizado o executado ou que sejam encontrados bens penhoráveis, o juiz ordenará o arquivamento dos autos.

§ 3º Os autos serão desarquivados para prosseguimento da execução se a qualquer tempo forem encontrados bens penhoráveis.

§ 4º Decorrido o prazo de que trata o § 1º sem manifestação do exequente, começa a correr o prazo de prescrição intercorrente.

§ 5º O juiz, depois de ouvidas as partes, no prazo de 15 (quinze) dias, poderá, de ofício, reconhecer a prescrição de que trata o § 4º e extinguir o processo.

Art. 924. Extingue-se a execução quando:

I – a petição inicial for indeferida;

II – a obrigação for satisfeita;

III – o executado obtiver, por qualquer outro meio, a extinção total da dívida;

IV – o exequente renunciar ao crédito;

V – ocorrer a prescrição intercorrente.

²⁰ E-ED-RR – 693051-28.2000.5.01.0066, Relator Ministro: Lélío Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 28/10/2010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 12/11/2010. RR – 90800-32.2003.5.22.0002, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 1º/6/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: 3/6/2011. RR – 9952600-08.2006.5.09.0655, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 25/5/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: 3/6/2011. RR – 651300-71.2008.5.12.0014 Data de Julgamento: 22/6/2011, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 1º/7/2011.

trabalhistas – art. 219, § 5º, do CPC/1973 (Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973) e art. 487, II do CPC/2015²¹).

Daí, que a prescrição a ser declarada de ofício, no processo do trabalho, somente poderá ser a prescrição intercorrente.

Considerações finais

A inércia é causa eficiente da prescrição [...] É, portanto, contra a inércia da ação que age a prescrição, a fim de restabelecer estabilidade do direito, eliminando um estado de incerteza, perturbador das relações sociais. Por isso, a prescrição só é possível quando existe ação a ser exercida. O direito é atingido pela prescrição por via de consequência, porque, uma vez tornada a ação não exercitável, o direito torna-se inoperante. (VASCONCELOS, 2009).

A prescrição é matéria de ordem pública. Ela sanciona a inércia do titular da pretensão que não exercita seu direito em um prazo que a lei considera ideal para tanto.

Tratando-se de uma sanção processual, e conforme as regras de hermenêutica, a prescrição não admite a interpretação extensiva ou analógica, apenas restritiva. É, pois, nesse espírito que deve ser interpretada a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 que alterou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre eles o artigo 11, que trata da prescrição em Direito do Trabalho.

Esperamos todos que a reforma, quanto à prescrição, possa trazer mais segurança jurídica, celeridade e “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores.”²²

Referências bibliográficas

AURELLI, Arlete Inês. Uma revisitada ao tema da prescrição intercorrente no âmbito do Processo Civil com ênfase no novo CPC. In DIDIER JÚNIOR, Freddie (Coord.). *Execução*. Salvador: JusPodium, 2016.

BARACAT, Eduardo Milléo. *Prescrição trabalhista e a Súmula n. 294 do TST*. São Paulo: LTr, 2007.

CARVALHO, Augusto César Leite de. A prescrição trabalhista: a possível superação da prescrição total. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v.76, n. 3, p. 147-171, jul./set. 2010.

²¹ Art. 487. Haverá resolução de mérito quando o juiz:

[...]

II – decidir, de ofício ou a requerimento, sobre a ocorrência de decadência ou prescrição;

[...]

²² Parecer com texto substitutivo relativo ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado – Parte geral*. Campinas: Bookseller, 2000, t. VI.

RIBAS NETTO, Pretextato P. Taborda. A prescrição e as prestações de trato sucessivo. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, v. 1, n. 1, p. 38-42, mar. 1991.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no Direito brasileiro*. 6. ed. São Paulo: LTr. 1978.

VASCONCELOS, Denise Arantes Santos. A prescrição total na vigência do contrato de trabalho: análise crítica do instituto e sua aplicação. *Revista LTr : Legislação do Trabalho*, v. 73, n. 1, p. 91-96, jan. 2009.

Aspectos processuais da Reforma Trabalhista: análise às inovações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 à sistemática de concessão da justiça gratuita e de pagamento de honorários periciais e sucumbenciais

Guilherme Augusto Caputo Bastos¹

Introdução

De acordo com a ementa da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, proveniente da intitulada Reforma Trabalhista, esse diploma legal tem como conteúdo a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), a fim de adequá-la às novas relações de trabalho.

É possível extrair do texto legal que não só as normas de natureza material – as quais, efetivamente, disciplinam as relações de trabalho – foram objeto de reforma, mas também as de Direito Processual, Sindical e Previdenciário.

O presente artigo examinará apenas aspectos processuais da Reforma Trabalhista, em especial as alterações relacionadas à sistemática de concessão do benefício da justiça gratuita e de pagamento de honorários periciais e sucumbenciais, em razão de sua relevância para o Processo do Trabalho.

Será feito um cotejo entre a previsão anterior e os dispositivos alterados e inseridos pela aludida lei, a fim de examinar pontualmente as inovações inseridas, bem como os seus impactos na Justiça do Trabalho e na atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

1. O benefício da justiça gratuita e a necessidade comprovação da insuficiência econômica

Nos termos da redação do § 3º do artigo 790 da CLT, conferida pela Lei nº 10.537, de 27 de agosto de 2002, poderá ser concedido o benefício da justiça gratuita à parte que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou que declarar que não está em condições de pagar as custas processuais sem prejuízo do seu sustento ou de sua família.

Extrai-se desse dispositivo que a mera declaração fornecida pela parte é suficiente para a concessão do aduzido benefício pelo julgador, de modo que não se exige a efetiva demonstração da insuficiência econômica², recaindo sobre ela a presunção relativa de veracidade, passível de desconstituição pelo *ex adverso*.

¹ Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Presidente da Academia Nacional de Direito Desportivo. Pós-graduado em Direito do Trabalho e em Direito Material e Processual do Trabalho.

² AIRR-1122-40.2014.5.05.0019, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 23/8/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 1º/9/2017.

Impende destacar que o colendo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da recém-editada Súmula nº 463, item I³, posiciona-se no sentido de que, a partir de 26/6/2017, a declaração de hipossuficiência econômica também poderá ser firmada por advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim⁴. Tal entendimento mostra-se em consonância com o preceito insculpido no artigo 105 do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – CPC/2015), o qual autoriza a outorga de poderes ao patrono para assinar declaração de hipossuficiência econômica.

Em se tratando de pessoa jurídica, contudo, a mera declaração não se mostra suficiente para a sua concessão, exigindo-se a comprovação da impossibilidade de arcar com as despesas do processo (Súmula nº 463, item II⁵).

Examinando os §§ 3º e 4º do artigo 790 da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, denota-se que os requisitos necessários para a concessão do benefício da justiça gratuita foram alterados sobremaneira. Vejamos:

Art. 790. [...]

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Percebe-se que, em relação à sistemática anterior, duas foram as alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista:

- Com a vigência da Lei nº 13.467/2017, o teto para a concessão da justiça gratuita deixa de ser o salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal⁶, passando a ser de 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social⁷;

³ Súmula nº 463. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO

I – A partir de 26/6/2017, 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); [...]

⁴ AIRR-1122-40.2014.5.05.0019, 2ª Turma. Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta. Julg. 23/8/2017. Publ. DEJT 1º/9/2017.

⁵ Súmula nº 463 do TST: ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO [...].
[...]

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.

⁶ Considerando que o salário mínimo atual é de R\$ 937,00, o limite máximo seria de R\$ 1.874,00.

⁷ Tendo em vista que, na atualidade, o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social é de R\$ 5.531,31, quarenta por cento desse valor corresponde a R\$ 2.212,52.

- A mera declaração não será suficiente para a concessão da justiça gratuita à parte que perceba salário superior ao teto fixado em lei, a qual deverá comprovar a insuficiência de recursos.

No Relatório do Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016 consta que o retromencionado § 4º do artigo 790 da CLT, ao exigir a comprovação da insuficiência econômica, reproduz o preceito contido no artigo 5º, LXXIV, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, segundo o qual “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Foi consignado, ainda, pelo Relator do projeto:

Ressalte-se que o objetivo não é dificultar o acesso à Justiça, mas, pelo contrário, torná-la efetiva, evitando-se as ações em que se solicita, e muitas vezes é concedida, a justiça gratuita para pessoas que dela não poderiam usufruir, mediante mero atestado de pobreza. Com essa medida, afastam-se as pessoas que não se enquadram nos requisitos de “pobreza” e se garante que o instituto seja utilizado por aqueles que realmente necessitam.

O Legislador, ao justificar que a alteração da norma seria necessária para evitar a concessão da justiça gratuita àqueles que não possuem os requisitos necessários para usufruir do benefício, passou a presumir a má-fé do requerente, exigindo-lhe a comprovação de sua boa-fé, invertendo, por conseguinte, a regra de que esta se presume e a aquela deve ser comprovada.

Constata-se, inclusive, que a Lei nº 13.467/2017 traz requisitos mais rigorosos do que aqueles previstos no CPC/2015 para a concessão da justiça gratuita. Isso porque, de acordo com o artigo 99, §§ 3º e 4º, do CPC/2015, se presumirá verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural, de modo que o juiz somente indeferirá o pedido “se houver nos autos elementos que evidenciem a falta dos pressupostos legais para a concessão da gratuidade”. Destaca-se que, nessa hipótese, antes de o julgador indeferir a concessão do benefício, deverá intimar a parte para comprovar o preenchimento dos aduzidos pressupostos.

O c. Tribunal Superior do Trabalho, portanto, com a entrada em vigor da referida lei, deverá rever a sua jurisprudência, a fim de adequá-la às novas exigências para a concessão do benefício em análise.

É inequívoco que a nova sistemática haverá de ser aplicada com cautela pelo julgador, o qual deverá orientar-se pelos princípios constitucionais, em especial o da inafastabilidade da prestação jurisdicional (artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal), a fim de que a exigência de comprovação não constitua óbice ao acesso à justiça pela parte desprovida de recursos.

Não se está propugnando que o julgador deixe de aplicar o preceito, mas apenas defendendo que a sua incidência não poderá comprometer o acesso das partes ao Judiciário, de modo que deverá ser concedida ao requerente a efetiva oportunidade de comprovar a insuficiência econômica.

2. As alterações introduzidas na sistemática de pagamento dos honorários periciais

O dispositivo que disciplina os honorários periciais (artigo 790-B da CLT) foi modificado pela Lei nº 13.467/2017. Em sua redação originária, consta que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais seria da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita, hipótese em que a União responderia pelo adimplemento.

Com a alteração proposta, o artigo 790-B da CLT terá o seguinte teor:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Denota-se que o preceito insculpido na primeira parte do *caput*, referente à atribuição da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais à parte sucumbente no objeto da perícia, permanece inalterada. Foi objeto de modificação apenas a parte final do dispositivo, na qual o beneficiário da justiça gratuita era eximido desse encargo, competindo à União assumi-lo.

De acordo com a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, a parte, mesmo beneficiária da justiça gratuita, poderá ser responsabilizada pelo pagamento dos aludidos honorários, e não mais a União⁸, desde que venha a ser credora, em juízo, de montante suficiente para quitar a dívida.

Cumprе salientar que o disposto nesse preceito reflete o posicionamento minoritário da jurisprudência, uma vez que alguns julgadores já defendiam que o reclamante deveria reservar parcela dos seus créditos para o pagamento de honorários periciais⁹.

⁸ De acordo com a Súmula nº 457 do colendo TST, a “União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução nº 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT”. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, esse verbete jurisprudencial deverá ser interpretado em conjunto com o § 4º do artigo 790-B da CLT.

⁹ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT/SP). Proc. Nº 0001998-52.2014.5.02.0027, 12ª Turma. Rel. Des. Elizabeth Mostardo. Publ. DOE 8/9/2016. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=5653621>>. Acesso em: 26 set. 2017.

Consta no Relatório do PL nº 6.787 que, com essa alteração, pretendeu-se reduzir os pedidos de perícia desprovidos de fundamentação, sem, contudo, desamparar os reclamantes que venham a necessitar de sua produção. Vejamos:

A redação vigente do art. 790-B prevê como responsabilidade da parte sucumbente o pagamento dos honorários periciais, “salvo se beneficiária da justiça gratuita”.

Segundo Valentin Carrion, em seus *Comentários à CLT*, esse dispositivo “coloca o juiz entre dois princípios: não obstaculizar a pretensão do reclamante, de um lado, e, de outro, não sucumbir ao abuso dos que pedem caprichosamente, sem se importar com o prejuízo alheio”. De fato, é superlativo o número de ações em que a parte requer a realização de perícia sem fundamento, apenas por que não decorrerá, para ela, quaisquer ônus.

No entanto o perito que realizou a perícia não fica sem seus honorários, o que implica dizer que alguém a custeará. O fato é que, hoje, a União custeia, a título de honorários periciais, valores entre dez a vinte milhões de reais por ano, para cada um dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, somente em relação a demandas julgadas improcedentes, ou seja, demandas em que se pleiteou o que não era devido.

Na medida em que a parte tenha conhecimento de que terá que arcar com os custos da perícia, é de se esperar que a utilização sem critério desse instituto diminua sensivelmente.

Cabe ressaltar que o objetivo dessa alteração é o de restringir os pedidos de perícia sem fundamentação, uma vez que, quando o pedido formulado é acolhido, é a parte sucumbente que arca com a despesa, normalmente, o empregador. Assim, a modificação sugerida não desampará o trabalhador cuja reclamação esteja fundamentada.

Além de contribuir para a diminuição no número de ações trabalhistas, a medida representará uma redução nas despesas do Poder Judiciário, que não mais terá que arcar com os honorários periciais.¹⁰

Outro ponto que merece destaque refere-se à determinação contida no § 1º do supratranscrito artigo, no sentido de que o juízo, ao fixar os honorários periciais, observará o limite máximo fixado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) na Resolução nº 66 de 10 de junho de 2010¹¹, que regulamenta a responsabilidade pelo pagamento e antecipação de honorários do perito, do tradutor e do intérprete, no caso de concessão à parte do benefício da justiça gratuita.

¹⁰ Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 25 set. 2017.

¹¹ Disponível em:

<http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=717d1c84-0b41-4fc0-b138-09cad3720800&groupId=955023>. Acesso em: 18 set. 2017.

Nos termos do artigo 3º dessa resolução, caso concedido o benefício da justiça gratuita, o julgador, ao fixar o valor dos honorários periciais, deverá observar o limite de R\$ 1.000,00 (um mil reais) e atender aos seguintes critérios: complexidade da matéria, grau de zelo profissional, lugar e tempo exigidos para a prestação do serviço e peculiaridades regionais.

Impende registrar que o parágrafo único desse dispositivo autoriza a fixação de honorários em montante superior ao limite estabelecido no *caput*, exigindo apenas que o julgador o faça de forma fundamentada. Desse modo, apenas em situações excepcionais, em que a perícia se mostre extremamente complexa, poderá o julgador exceder o teto fixado na resolução, já que dificilmente encontraria perito que aceitasse receber esse valor.

Já o § 2º do artigo 790-B autoriza o parcelamento dos honorários periciais, tanto em favor do reclamante quanto do reclamado, uma vez que não traz nenhuma restrição nesse sentido.

Manoel Antônio Teixeira Filho defende que o parcelamento não poderá ser concedido de ofício pelo julgador, devendo ser requerido pela parte interessada. Registra ser “aconselhável que o juiz ouça o perito, no prazo que lhe assinar, pois este é o credor dos referidos honorários”¹². Sustenta, por fim, ser possível a previsão de cláusula penal para o caso de inadimplemento inescusável.

De fato, entendo que, efetivamente, o julgador apenas poderá deferir o parcelamento se o devedor assim o requerer e desde que comprovada a impossibilidade de o pagamento ser efetuado de forma integral, após a oitiva do perito, por ser o credor dos honorários, assegurando-lhe o contraditório. Como garantia do cumprimento pontual da obrigação a ser paga de forma parcelada, nada obsta a previsão de cláusula penal, nos moldes estabelecidos na Orientação Jurisprudencial nº 54 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I) e nos artigos 408 e seguintes do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – CC).

O § 3º do artigo 790-B da CLT, por sua vez, reproduz entendimento do c. Tribunal Superior do Trabalho, consolidado na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 98 da SBDI-I, segundo o qual é “ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o Processo do Trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia, independentemente do depósito”.

Ao Processo do Trabalho, portanto, não se aplica o artigo 95 do CPC/2015, o qual autoriza o adiantamento de honorários periciais, cuja responsabilidade é atribuída à parte que requereu a perícia ou a ambas, caso a sua realização seja determinada de ofício ou por elas requerida.

Ocorre que o artigo 2º, § 2º, da Resolução 66/2010 autoriza o pagamento antecipado dos honorários para despesas iniciais do perito, desde que limitado ao valor máximo de R\$ 350,00, “efetuando-se o pagamento do saldo remanescente após o trânsito em julgado da decisão, se a parte for beneficiária de justiça gratuita”. Isso na hipótese de a União ser a responsável pelo pagamento dos honorários periciais.

¹² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *O Processo do Trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 82.

A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, entretanto, esse dispositivo deverá ser revogado, de modo que nem mesmo em relação à União poderá ser autorizado o pagamento antecipado dos honorários periciais. Isso porque, anteriormente, a lei não vedava de forma expressa essa antecipação, já que se tratava de mera construção jurisprudencial.

3. Possibilidade de condenação em honorários sucumbenciais nas típicas reclamações trabalhistas

É cediço que o colendo Tribunal Superior do Trabalho, por meio das Súmulas nº 219, item I, e 329, consolidou seu entendimento no sentido de que, na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios não decorre da mera sucumbência, devendo a parte, para o seu deferimento, estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou estar em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família¹³.

A Lei nº 13.467/2017, contudo, de forma diametralmente oposta ao posicionamento daquela Corte, passa a prever os honorários de sucumbência, introduzindo o artigo 791-A na CLT, de seguinte teor:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) 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.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I – o grau de zelo do profissional;

II – o lugar de prestação do serviço;

III – a natureza e a importância da causa;

IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 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

¹³ Não se desconhece que a questão relativa à possibilidade de serem deferidos honorários advocatícios sucumbenciais em reclamações trabalhistas típicas foi afetada à SBDI Plena daquela Corte, no IRR-341-06.2013.5.04.0011, que ainda pende de julgamento.

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.
§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Nos termos do *caput* do aludido dispositivo, serão devidos honorários de sucumbência ao advogado, os quais serão fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, na hipótese de não ser possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Com base nesse preceito, duas observações devem ser feitas:

- a) Serão devidos honorários de sucumbência em quaisquer ações de competência da Justiça do Trabalho e não apenas nas lides que não derivem da relação de emprego (artigo 5º da Instrução Normativa nº 27/2015¹⁴ e item IV da Súmula nº 219, itens III e IV¹⁵). Verifica-se, inclusive, que o § 1º do artigo 791-A da CLT é claro ao dispor que os “honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato da categoria”;
- b) Em razão de a CLT passar a dispor de forma expressa sobre o cabimento dos honorários sucumbenciais, o percentual a ser aplicado em todas as ações de competência da Justiça do Trabalho será aquele previsto no *caput* do artigo 791-A da CLT, não cabendo a aplicação do CPC/2015. Por tal razão, também deverão ser cancelados os itens V e VI da Súmula nº 219¹⁶.

Questão que merece ser examinada refere-se à possibilidade da concessão de ofício dos honorários sucumbenciais, tal como ocorre na Justiça Comum, em que se entende pela desnecessidade de postulação expressa nesse sentido.

O colendo Tribunal Superior do Trabalho, em relação aos honorários assistenciais, posiciona-se no sentido de que o julgador não pode concedê-los de ofício, sob pena de incorrer em julgamento *extra petita*. Isso porque na Justiça do Trabalho a

¹⁴ Art. 5º Exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência.

¹⁵ HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO

[...].

III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

IV – Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).

¹⁶ HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO

(...).

V – Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º).

VI – Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

condenação não decorre da mera sucumbência, mas apenas se preenchidos os requisitos previstos no item I da Súmula nº 219, razão pela qual deve haver pedido expresso do reclamante na petição inicial¹⁷.

Com a previsão de honorários sucumbenciais na Justiça do Trabalho, essa jurisprudência deve ser revista, já que não mais subsiste o fundamento adotado para afastar a sua concessão de ofício.

No que concerne ao § 2º do artigo 791-A da CLT, para a fixação dos honorários sucumbenciais, o julgador deverá observar os seguintes critérios: a) o grau de zelo do profissional; b) o lugar de prestação do serviço; c) a natureza e a importância da causa; e d) o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. Por se tratar de mera reprodução do § 2º do artigo 85 do CPC/2015, não merece maiores explicações.

Já o § 3º do artigo 791-A da CLT prevê a hipótese da fixação de “honorários de sucumbência recíproca” pelo julgador, em razão da parcial procedência dos pedidos formulados na petição inicial. Assim, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, não só o reclamado poderá ser condenado ao pagamento dos honorários sucumbenciais, mas também o reclamante.

De acordo com o Relatório do PL nº 6.786, esse dispositivo tem como finalidade evitar que a formulação de pretensões flagrantemente infundadas, conforme se depreende do seguinte excerto:

Pretende-se com as alterações sugeridas inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes. Da redução do abuso do direito de litigar advirá a garantia de maior celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, além da imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho.

O supracitado § 3º do artigo 791-A veda, ainda, a compensação entre os honorários sucumbenciais das partes contrárias, já que não são as titulares do aludido crédito, o qual é destinado aos advogados.

Na hipótese de a parte vencida ser beneficiária da justiça gratuita, o § 4º do artigo 791-A da CLT dispõe que a exigibilidade dos honorários sucumbenciais ficará sob condição suspensiva e somente poderão ser executados se, no prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão¹⁸, for demonstrado que não mais existe a insuficiência econômica que justificou a concessão do benefício. Destaca-se que, assim como disposto em relação aos honorários periciais, caso a parte vencida obtenha em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, não haverá a suspensão.

É possível, pois, compensar os créditos destinados ao reclamante com os honorários advocatícios, mas não será permitido compensar os honorários devidos ao advogado da reclamada com aqueles de titularidade do advogado do reclamante.

¹⁷ RR-20900-53.2006.5.02.0441, 5ª Turma, de minha relatoria, publicado no DEJT de 2/9/2016.

¹⁸ O prazo previsto na Lei nº 13.467/2017 para a execução do crédito devido a título de honorários sucumbenciais é inferior àquele previsto na Justiça comum, que é de cinco anos, a teor do artigo 98, § 3º, do CPC/2015.

O § 5º do artigo 791-A, por sua vez, admite os honorários de sucumbência na reconvenção. Nota-se que a CLT não trouxe previsão semelhante àquela contida no artigo 85, § 1º, do CPC/2015, segundo o qual são devidos os honorários “na reconvenção, no cumprimento de sentença, provisório ou definitivo, na execução, resistida ou não, e nos recursos interpostos, cumulativamente”.

Esse dispositivo não poderá ser aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho, uma vez que não se trata de omissão da CLT quanto à matéria. Com efeito, o *caput* do artigo 791-A dispõe expressamente que o percentual dos honorários advocatícios a ser fixado incidirá 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. Desse dispositivo, pois, não é possível extrair a possibilidade de cumulação de honorários sucumbenciais fixados na fase de conhecimento, com os da fase de execução, bem como com os honorários recursais, nos mesmos moldes do CPC/2015, já que os honorários serão pagos apenas sobre o montante obtido na liquidação de sentença.

Outra questão que merece análise é a aplicação subsidiária do artigo 87 do CPC/2015, a seguir transcrito, o qual dispõe sobre a responsabilidade dos litisconsortes no pagamento dos honorários sucumbenciais. Vejamos:

Art. 87. Concorrendo diversos autores ou diversos réus, os vencidos respondem proporcionalmente pelas despesas e pelos honorários.
§ 1º A sentença deverá distribuir entre os litisconsortes, de forma expressa, a responsabilidade proporcional pelo pagamento das verbas previstas no *caput*.
§ 2º Se a distribuição de que trata o § 1º não for feita, os vencidos responderão solidariamente pelas despesas e pelos honorários.

Ante a omissão da Lei nº 13.467/2017 e a ausência de incompatibilidade com as normas processuais trabalhistas, não há qualquer impedimento na aplicação subsidiária do supracitado dispositivo. Ao revés, facilitará a tarefa do julgador e o entendimento das partes sobre a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios.

Questão que poderá gerar discussão, em relação aos honorários sucumbenciais, refere-se ao momento em que essa norma passará a ser aplicada. O posicionamento mais coerente e razoável é aquele em que se defende a possibilidade de as partes serem condenadas em honorários sucumbenciais, nos moldes do artigo 791-A da CLT, apenas nas ações ajuizadas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017.

É cediço que as normas processuais têm aplicação imediata nos processos pendentes, desde que respeitados o direito adquirido e o ato jurídico perfeito, a teor do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Sobre a matéria, o artigo 14 do CPC/2015, aplicável ao Processo do Trabalho, é claro ao dispor que a “norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada”.

Desse modo, tendo em vista que, sob a égide do regime anterior, os reclamantes não poderiam ser condenados ao pagamento de honorários advocatícios, a aplicação da norma após o ajuizamento da ação configuraria a sua aplicação retroativa *in*

pejus, vedada pelo supramencionado dispositivo, em flagrante ofensa a direito subjetivo processual já adquirido.

No que concerne aos reclamados, por isonomia também não poderiam ser condenados com base na mera sucumbência. Acresça-se, ainda, que esses possuem a justa expectativa de serem responsabilizado pelo pagamento de honorários apenas se preenchidos os requisitos contidos no item I da Súmula nº 219, de modo que a alteração desse entendimento no curso da ação violaria o princípio da segurança jurídica.

Conclusão

A legislação processual do trabalho necessitava – e ainda necessita – ser revista, a fim de adequá-la ao novo cenário jurídico, assim como aconteceu com as normas processuais civis, as quais, desde o Código de Processo Civil de 1973 (Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973), vinham sendo objeto de sucessivas reformas, culminando com a sua revogação pelo CPC/2015.

Conquanto a comunidade jurídica ansiasse por tal reforma, as alterações às normas processuais trabalhistas examinadas no presente trabalho foram recebidas com muitas críticas. Destaca-se, inclusive, que a constitucionalidade dos artigos 790-B, *caput* e § 4º (honorários periciais) e 791-A, § 4º, da CLT (honorários sucumbenciais), examinados no presente trabalho, está sendo questionada no excelso Supremo Tribunal Federal (STF) por meio da ADI 5.766/DF ajuizada pela Procuradoria-Geral da República.

Na mencionada ação, o Procurador-Geral da República consigna:

Na contramão dos movimentos democráticos que consolidaram essas garantias de amplo e igualitário acesso à Justiça, as normas impugnadas inviabilizam ao trabalhador economicamente desfavorecido assumir os riscos naturais de demanda trabalhista e impõe-lhe pagamento de custas e despesas processuais de sucumbência com uso de créditos trabalhistas auferidos no processo, de natureza alimentar, em prejuízo do sustento próprio e do de sua família.¹⁹

Analisando os preceitos questionados, contudo, não se vislumbra a afronta aos princípios constitucionais da inafastabilidade da jurisdição e da assistência judiciária integral aos necessitados. Ao permitir a compensação dos créditos obtidos em juízo com o valor devido a título de honorários periciais ou sucumbenciais, não se estará cerceando o acesso da parte à jurisdição, já que tal previsão não obsta o ajuizamento de ação para postular parcelas que entenda devidas, tampouco impede a produção de prova pericial. Isso porque não será exigido do autor o pagamento em qualquer circunstância, mas apenas se receber montante suficiente para assumir o encargo.

Destaca-se, inclusive, que alguns julgadores, ainda que em posição minoritária, já aplicavam esse entendimento em relação aos honorários periciais, sob o fundamento de que a intenção do legislador, ao garantir a isenção do seu pagamento como um dos

¹⁹ Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 27/9/2017.

efeitos da concessão da justiça gratuita, era garantir o acesso à ordem jurídica justa. Na hipótese, contudo, de o reclamante lograr êxito em outros pedidos, já que a regra no Processo do Trabalho é a cumulação objetiva, nada obsta a dedução dos honorários de tais créditos, sem que isso cause prejuízo.

É inequívoco que o julgador, ao interpretar os aludidos dispositivos, deverá fazê-lo à luz dos princípios constitucionais, a fim de que essa dedução não onere demasiadamente o reclamante, implicando esvaziamento dos créditos a serem recebidos em juízo, e, por conseguinte, impedindo o seu acesso à justiça. Não se entende, entretanto, que a mera previsão em abstrato da norma viole esse direito constitucional.

Flexibilização por norma coletiva e prevalência do negociado sobre o legislado

Vólia Bomfim Cassar¹

A Reforma Trabalhista começou timidamente com um projeto de sete artigos e se transformou numa radical mudança, não só da legislação trabalhista, mas também da estrutura do Direito do Trabalho, seus princípios e fundamentos.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, entrará em vigor no dia 11/11/2017 e modificará mais de 117 artigos, tanto da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT) como das Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.036, de 11 de maio de 1990 e 13.429, de 31 de março de 2017. Na prática, as alterações impactam em mais de 200 dispositivos legais relativos tanto ao direito material como ao processual. As modificações visaram favorecer o empresário, suprimir ou reduzir direitos dos trabalhadores, autorizar a ampla flexibilização por norma coletiva e a terceirização. Apenas sete novidades são favoráveis aos trabalhadores, se tanto.

A chamada “Reforma Trabalhista” reduziu os custos com a mão de obra, permitindo a maior lucratividade do empresário, a precarização do trabalho, a flexibilização das rígidas regras trabalhistas e o enfraquecimento dos sindicatos, tudo sob o falso argumento de que estas medidas acarretariam a diminuição do desemprego e crescimento da economia, o que não é verdade, pois a legislação trabalhista não tem relação direta com tais fatores. Tanto é verdade, que o Brasil vivenciou seu ápice de desenvolvimento e apogeu da economia nos anos de 2011 a 2013 com a mesma legislação trabalhista que agora se ataca. A legislação trabalhista de fato precisava ser revisitada, atualizada, aprimorada, mas não foi o que de fato ocorreu.

O conteúdo da Lei nº 13.467/2017, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios básicos, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, autoriza a livre autonomia da vontade individual; permite que o negociado individualmente e coletivamente prevaleça sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, exclui regras protetoras de Direito Civil e de Processo Civil ao Direito e ao Processo do Trabalho.

O presente artigo visa explorar o tema sob a ótica do Direito Coletivo, abordando os pontos da reforma que tratam ou influenciam a matéria.

De acordo com os novos parágrafos do artigo 8º da CLT:

Art. 8º – [...]

[...]

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos

¹ Vólia Bomfim é doutora em Direito pela Universidade Gama Filho (UGF); mestre em Direito pela Universidade Estácio de Sá (UNESA); pós-graduada em Direito do Trabalho pela UGF; pós-graduada em Processo Civil e Processo do Trabalho pela UGF; professora do curso LFG, autora e desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

O artigo 8º, parágrafo 3º da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, dificultou ao máximo a intervenção do Judiciário na análise das cláusulas contidas nas convenções e acordos coletivos, limitando as hipóteses de nulidade. Adotou como o princípio a intervenção mínima (do Judiciário) na autonomia da vontade coletiva, dando maior segurança às convenções coletivas e acordos coletivos e liberdade (poder) aos seres coletivos. Isto está refletido tanto no parágrafo 3º do artigo 8º, como no artigo 611-A da CLT.

A verdadeira intenção do parágrafo 3º do artigo 8º da CLT foi a de impedir ou dificultar, ao máximo, o Judiciário de declarar a nulidade de cláusula redutora de direitos trabalhistas contidas nas normas coletivas, dando maior segurança à flexibilização.

Apesar da limitação acima imposta e da expressão “exclusivamente” contida no *caput* do artigo 611-B da CLT, por óbvio que há outros vícios capazes de anular a norma coletiva ou uma cláusula contida no instrumento coletivo, como veremos abaixo.

Para validade da negociação coletiva e, conseqüentemente, da convenção coletiva e do acordo coletivo, é necessário observar o requisito contido no artigo 612 da CLT (quórum da assembleia ou do estatuto), com ampla divulgação da convocação para a assembleia, registro em ata, bem como os requisitos dos artigos 613, 614 e 616 da CLT. Além disso, devem ser observados os princípios, valores e regras constitucionais no seu conteúdo, sob pena de nulidade da cláusula violadora desse direito, mesmo que ele não esteja expressamente apontado em um dos muitos incisos do artigo 611-B da CLT.

Outra nulidade não apontada no artigo 8º, parágrafo 3º da CLT é a da cláusula redutora do salário se o instrumento coletivo não garantiu a contrapartida legal exigida (garantia de emprego durante a vigência da norma), como exige o parágrafo 3º do artigo 611-A da CLT.

Enfim, de fato foi limitado o poder do Judiciário de anular cláusulas contidas nas normas coletivas, e, com isso, de interferir na autonomia coletiva. Entretanto, não é taxativo, como aparenta, o artigo 611-B da CLT, mas sim restritivo. Logo, a limitação do juiz não está apenas na análise dos requisitos do artigo 104 do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – CC).

É claro que a medida visou dar garantia e segurança ao empresário que se valeu das normas coletivas para reduzir direitos dos trabalhadores (flexibilização).

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II – banco de horas anual;
III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

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

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

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

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

O objetivo da negociação coletiva é o de adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia, de acordo com a base territorial, a empresa e a época. Busca a harmonia temporária dos interesses antagônicos da classe econômica e da profissional. Assim, é possível a criação de benefício não previsto em lei, a supressão desse mesmo benefício ou sua modificação. A negociação irá adequar-se ao campo que encontrar para pauta de reivindicações, seja para melhorar, seja para a retração de direitos. Por isso, o empregador poderá propor a flexibilização² de certos direitos previstos em lei e que não violem os direitos constitucionais (art. 611-B da CLT).

² A expressão flexibilização foi utilizada neste texto no sentido de redução de vantagens legais.

A negociação é feita entre os sindicatos da categoria econômica e profissional ou entre sindicato dos trabalhadores e a empresa.

As normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei, mas têm limitações quando desejarem reduzir ou suprimir direitos nela previstos^{3,4}. Esse poder está limitado pelos direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. O grupo deverá avaliar, em cada caso, o quanto aquela coletividade deve ceder para não perder seus empregos ou ganhos de forma coletiva.

O artigo 611-B da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, apontou os direitos que não podem ser negociados ou reduzidos coletivamente, impondo os limites da negociação. Entendemos que a relação ali apontada não é taxativa, apesar da expressão “exclusivamente” contida no *caput* do artigo, pois não incluiu alguns direitos, princípios e valores constitucionais. Daí ser exemplificativo, apesar de restritivo.

Na verdade, o artigo 611-A da CLT aponta alguns dos direitos que podem ser reduzidos ou alterados pela negociação coletiva, e o artigo 611-B, a limitação desse poder. Sem dúvida o artigo 611-A permite mais inclusões de outras hipóteses ali não previstas que o art. 611-B de limitações não contidas no regramento. A expressão “entre outras” contida no *caput* do artigo 611-A espelha essa intenção do legislador de ampliar ao máximo a flexibilização com finalidade de redução de direitos legais.

Abaixo analisaremos o artigo 611-A da CLT e cada um dos seus incisos:

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

O *caput* do artigo 611-A da CLT autoriza a ampla flexibilização, aumentando o leque de possibilidades de direitos previstos em lei que podem ser reduzidos ou suprimidos. A norma não teve o objetivo de ampliar direitos, pois isso sempre foi possível.

O texto afirma que a enumeração destes direitos nos incisos do artigo é meramente exemplificativa. A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria daqueles contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal (CF), em direitos disponíveis.

³ Godinho divide os direitos trabalhistas previstos em lei em duas espécies, os de “indisponibilidade absoluta” e aqueles de “indisponibilidade relativa”. Defende que só os direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa poderão ser negociados e, em consequência, transacionados. Os direitos de indisponibilidade absoluta, segundo o autor, não poderão ser negociados, por constituírem um *patamar mínimo civilizatório*. Segundo Godinho, este último se divide em três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: normas constitucionais em geral; as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno e normas legais infraconstitucionais. Considera como de indisponibilidade absoluta a assinatura da CTPS, o salário mínimo ou bases salariais mínimas; normas antidiscriminatórias e de identificação profissional; os direitos previstos nas convenções internacionais do trabalho; as normas de medicina e segurança do trabalho e demais normas constitucionais em geral, com algumas ressalvas (DELGADO, 2016, p. 1.296-1.299).

⁴ Assim também as Súmulas nº 437, II, e 449 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas anual;

Os incisos I e II tratam de jornada de trabalho e de compensação de jornada por banco de horas.

Percebe-se que o legislador tratou o banco de horas como se fosse uma espécie diferente de compensação de jornada. Tanto é verdade que, no artigo 611-A da CLT, tratou a matéria em incisos diferentes (I e II), assim como o fez no parágrafo 5º do artigo 59, ao alocar o banco de horas e a compensação geral nos parágrafos 2º e 6º. Esta é a primeira contradição.

O inciso I do artigo em estudo trata da compensação tradicional⁵ e permite que a norma coletiva possa estabelecer qualquer regime de compensação de jornada, sem as limitações contidas no *caput* do artigo 59 da CLT (até duas horas por dia) e no parágrafo 2º do artigo 59 (compensação anual). Então, poderá a norma coletiva prever compensação tradicional a cada dois anos, e limitar a 14 horas extras por dia. Poderá autorizar para os médicos ou profissionais da saúde, por exemplo, a compensação de 24x40 horas, isto é, de vinte e quatro horas trabalhadas por 40 de descanso, permitindo um plantão por semana.

O inciso II do artigo 611-A da CLT trata do acordo de compensação aleatório⁶ ou banco de horas, apontando apenas o limite anual. Logo, também esta modalidade de compensação poderá superar as duas horas extras diárias, se sobrepondo ao artigo 59 da CLT.

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

A regra é clara e não há necessidade de maiores explicações. O instrumento coletivo poderá reduzir o período mínimo de intervalo intrajornada de 1 hora para os que trabalham mais de 6 horas por dia, mesmo que a empresa não possua refeitório (regra contida no parágrafo 3º do artigo 71 da CLT), respeitado o limite mínimo de 30 minutos. Ressalte-se que o parágrafo único do artigo 611-B excluiu a jornada e intervalo como espécie de norma de medicina e segurança do trabalho para fins de negociação coletiva.

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

⁵ Tradicional é a compensação de horários em que as partes têm ciência prévia dos dias de jornada extra e o de compensação. É a que ocorre, por exemplo, na construção civil, em que o empregado trabalha 9 horas de segunda a quinta-feira, 8 horas na sexta, usufrui da folga compensatória sábado (para compensar as 4 horas extras laboradas de segunda a quinta) e descansa domingo.

⁶ Aleatório é o acordo de compensação em que nem empregado nem empregador sabem em que dia o trabalhador vai efetuar horas extras e em que dia vai compensar. O trabalho extra dependerá do serviço, da clientela, do imprevisível, da demanda etc. A compensação pode ser feita pelos atrasos, faltas, saídas antecipadas ou dias de menor movimento. O nome banco de horas foi inspirado na dinâmica bancária, isso é, no sistema de créditos e débitos da conta-corrente do cliente. Por ser um sistema que depende da álea, da sorte, do acaso, o empregado fica à mercê do imprevisível. Por isso, o legislador apontou esse sistema de compensação em inciso destacado e o limitou à compensação anual.

O objetivo do legislador foi o de prorrogar as benesses contidas no PSE para as empresas com dificuldades econômicas e/ou reduzir as vantagens ali contidas para os trabalhadores, sem, contudo, onerar a União, pois o inciso XXIX do artigo 611-B da CLT impede a negociação de direitos de terceiros.

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

A negociação coletiva poderá apontar quais são os cargos que considera de confiança, com a nítida intenção de excluir estes trabalhadores do capítulo *Da Duração do Trabalho* contido na CLT, isto é, excluir o trabalhador do direito às horas extras, noturnas, intervalos etc. Com isso, não poderá o Judiciário perquirir se aquela função é de alta confiança ou de confiança média, pois sua intervenção na autonomia coletiva se limita ao exame dos requisitos contidos no artigo 104 do CC.

VI – regulamento empresarial;

O instrumento coletivo poderá revogar, alterar e suprimir vantagens anteriormente concedidas aos empregados da empresa que estavam previstas no seu regulamento ou regimento interno, excluindo a incidência da Súmula nº 51, I do Tribunal Superior do Trabalho (TST), isto é, permitindo a alteração *in pejus* do contrato de trabalho durante sua vigência. Com isso, afasta-se a aplicação do artigo 468 da CLT.

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

O objetivo do inciso VII foi o de alterar as regras contidas nos artigos 510-A e seguintes da CLT a respeito da estabilidade do representante dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados. Assim, a norma poderá disciplinar o procedimento de eleição de forma diversa; poderá restringir o tempo da estabilidade, o prazo do mandato, reduzir o número de beneficiários pela estabilidade etc. Entendemos que não poderá excluir a estabilidade em si porque a norma visou regulamentar o artigo 11 da CF.

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

Pouco espaço restou para a norma coletiva reduzir os direitos do teletrabalhador, pois os artigos 62, III e 75-A e seguintes da CLT já excluíram várias prerrogativas dessa categoria. Mesmo assim, ainda será possível que a norma coletiva discipline regras do teletrabalho para, por exemplo, apontar a responsabilidade exclusiva do empregado na aquisição, custeio e manutenção do maquinário, dispensando o ajuste individual.

A inclusão do sobreaviso no inciso VIII visou eliminar de vez a interpretação do instituto como tempo à disposição, excluindo seu pagamento ou reduzindo ainda mais, ou apontando situações que não serão consideradas como “sobreaviso”.

Poderá a norma coletiva alterar as regras contidas nos artigos 452-A e seguintes da CLT para, por exemplo, modificar o prazo de convocação mínima do trabalhador intermitente, aumentar a multa, fixar o período de inatividade etc. Provavelmente virá a lesar ainda mais esse trabalhador já tão prejudicado pela reforma trabalhista.

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

A finalidade do inciso IX foi de retirar a natureza salarial dos sobressalários ou parcelas pagas com base na produtividade ou no desempenho individual do empregado, além de permitir a supressão da integração das gorjetas ao salário, revogando parcialmente o artigo 457 da CLT.

Poderá a norma coletiva aumentar o percentual de desconto previsto nos novos incisos I e II do parágrafo 6º do artigo 457 da CLT? Prevalerá o limite da lei ou o estabelecido na norma coletiva? Entendemos que a liberdade coletiva não está limitada pela lei.

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

Alterar a modalidade de registro da jornada de trabalho não depende de norma coletiva. O empregador sempre pôde escolher entre a marcação manual, mecânica, eletrônica ou digital.

Como o *caput* do artigo 611-A da CLT amplia as hipóteses contidas nos incisos, poderá a norma coletiva dispensar o registro diário de ponto e adotar o sistema mensal de *timesheet* confeccionada pelo próprio empregado ou de declaração pelo próprio empregado de quantas horas laborou, ou, ainda, de determinar que os estabelecimentos com menos de 50 empregados estão dispensados de controle de ponto. Estes exemplos não estariam autorizados pelo inciso X, mas sim pelo *caput* do mesmo artigo. Também poderá a norma coletiva afirmar que não será nulo o controle de ponto rasurado, britânico ou sem marcação em alguns dias. Poderá, ainda, a norma coletiva isentar o empregador, mesmo que possua muito mais que dez empregados por estabelecimento, de adotar qualquer sistema de controle de ponto.

XI – troca do dia de feriado;

O trabalho do empregado em dia feriado deve ser pago em dobro ou compensado por outra folga, na forma da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, logo, não foi esse o objetivo do inciso XI do artigo 611-A da CLT. Sua verdadeira intenção foi a de permitir o funcionamento da atividade empresarial em dia feriado, sem a prévia necessidade da autorização da autoridade competente, garantindo ao trabalhador outro dia de descanso para compensar o feriado trabalhado. Poderá também a norma coletiva autorizar que a compensação pelo trabalho em dia feriado ocorra dentro do mês, semestre ou ano, por exemplo.

Outra finalidade foi a de não haver autuação pelos fiscais caso o estabelecimento funcione em dia feriado ou não tenha feito a escala de revezamento determinada pela lei ou por portarias da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE).

Como o *caput* do artigo 611-A da CLT permite “outras” reduções ou supressões, poderá, por exemplo, a norma coletiva suprimir feriados, sem direito sequer ao pagamento em dobro ou folga compensatória.

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

Esse inciso contraria o disposto no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, que proíbe a negociação coletiva sobre direitos que visam à segurança, higidez e saúde do trabalhador. A contradição nesse caso é evidente e clara: autoriza a redução, por norma coletiva, do grau de insalubridade. Logo, se determinado agente nocivo está enquadrado no grau máximo pelas normas expedidas pelo Ministério do Trabalho, poderá a norma coletiva reduzir o grau para, por exemplo, 10%.

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Esse inciso também contraria, mas de forma indireta, o disposto no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, pois permite que o trabalhador se exponha mais tempo ao agente insalubre, sem que um *expert* analise previamente o fato. Isto é, só um especialista pode afirmar se a exposição do trabalhador ao agente insalubre em tempo superior ao previsto na norma regulamentadora correlata importa em majoração da nocividade. A intenção do legislador foi a de superar o *caput* do artigo 60 da CLT para todos os tipos de trabalho extra, seja para fins de compensação (já autorizada para o sistema 12x36 horas no parágrafo único do art. 60 da CLT), seja para horas extras.

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

O inciso XIV do artigo 611-A da CLT pode não só retirar a natureza salarial do prêmio pago para incentivar o trabalhador, como também prever a ampla quitação (art. 477-B da CLT) nos casos de o prêmio ter sido criado para incentivar a adesão a um Programa de Demissão Voluntária (PDV).

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

A finalidade do inciso em estudo é a de permitir que as empresas distribuam o lucro aos seus empregados com liberdade e fora dos parâmetros contidos na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Logo, a periodicidade de seu pagamento poderá ser até mensal, desde que isso esteja expresso na norma coletiva.

Outros casos

O *caput* do artigo 611-A da CLT expressamente menciona que os incisos I a XV são exemplificativos, pois outras reduções ou supressões também podem ser autorizadas, com os limites do artigo 611-B da CLT.

Assim, é possível, por exemplo, a norma coletiva retirar a natureza salarial de qualquer sobressalário; autorizar a alteração contratual *in pejus*; alterar os requisitos da equiparação salarial para dificultá-la ainda mais; aumentar o limite de horas extras diárias (como já estudado acima); majorar para 60 minutos a hora noturna e alterar o horário noturno; parcelar em mais vezes o pagamento do 13º salário; parcelar em mais períodos as férias; poderá determinar a inclusão no inciso I do artigo 62 da CLT de qualquer tipo de externo; será possível, ainda, alterar o prazo legal ou determinar o parcelamento do pagamento das verbas da rescisão; diminuir a multa prevista pelo atraso no pagamento da rescisão; alterar a data de pagamento dos salários além do 5º dia útil do mês subsequente (garantido o valor do salário mínimo mensal); poderá diminuir o adicional de transferência ou até a sua retirada; será possível revogar estabilidades não previstas na Constituição; aumentar o prazo do contrato de experiência ou de qualquer contrato determinado; permitir mais prorrogações dos contratos determinados; etc. Enfim, a negociação coletiva poderá praticar amplas flexibilizações (revoações).

O parágrafo 3º do artigo 611-A da CLT garantiu uma contrapartida, mas apenas no caso de ser pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada. Nesse caso a norma coletiva deverá prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. Assim, também cai por terra a tese do TST de que a retirada de vantagens por norma coletiva só é válida se houver uma contrapartida compensatória. Aliás, o parágrafo 2º do mesmo artigo foi expresso nesse sentido: “a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”

Por outro lado, além daqueles limites descritos no artigo 611-B da CLT não será possível a norma coletiva afastar o vínculo de emprego (art. 611-B, I); reduzir o adicional de trabalho insalubre ou perigoso (por serem normas de medicina e segurança do trabalho – art. 611-B, VII); induzir de qualquer forma os trabalhadores a se associarem, pois fere a liberdade sindical (art. 611-B, XXVI); não será possível ajustar banco de horas com prazo de compensação superior ao ano (II); etc.

O parágrafo único do artigo 611-B dispõe que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.” Ora, o percentual adicional noturno não está na Constituição e figura entre os direitos contidos no capítulo *Da Duração do Trabalho* da CLT. O mesmo se diga quanto aos intervalos intrajornada e interjornada, a hora noturna e a necessidade de controle de ponto. Logo, todos estes podem ser reduzidos coletivamente. Ressalte-se que a remuneração do trabalho noturno terá que ser superior à do trabalho diurno, na forma do inciso IX do artigo 7º da CF. Aliás, o inciso VI do artigo 611-B da CLT dispõe no mesmo sentido.

Apesar do vocábulo “exclusivamente” contido no *caput* do artigo 611-B da CLT, é claro que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, pois esqueceu de impedir que a negociação coletiva viole, por exemplo, os direitos da personalidade e liberdades garantidas na Constituição, além dos princípios e valores constitucionais. Não poderá, assim, a norma coletiva ultrajar a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra do trabalhador determinando, por exemplo utilização de uniforme indecente, que exponha

as partes íntimas; ou autorizando o monitoramento nos banheiros; não poderá a norma coletiva excluir a responsabilidade extrapatrimonial decorrente da violação de algum bem imaterial contido no inciso X do artigo 5º da CF; não poderá a norma coletiva restringir a liberdade do trabalhador impedindo, por exemplo, seu afastamento do local de trabalho durante os intervalos; ou impedir a contratação ou promoção de algum trabalhador por motivo de crença, etnia, gênero ou opção sexual etc.

Enfim, de fato foi limitado o poder do Judiciário de anular cláusulas contidas nas normas coletivas, o poder de interferir na autonomia coletiva. Entretanto, não é taxativo, como aparenta, o artigo 611-B da CLT.

A limitação do juiz não está apenas na análise dos requisitos do artigo 104 do CC.

É claro que a medida visou dar garantia e segurança ao empresário que se valeu das normas coletivas para reduzir direitos (flexibilização).

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

A prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva pode ser uma exceção ao princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. Isto porque a nova regra, trazida pela Lei nº 13.467/2017, é oposta à anterior, e visou à aplicação da norma menos favorável ao trabalhador, dando segurança jurídica ao acordo coletivo que flexibiliza a legislação trabalhista, na forma do artigo 611-A da CLT. É o retoque final para a garantia da prevalência do negociado sobre legislado.

Percebe-se que o legislador se cercou de toda precaução, pois usou a expressão “sempre” indicando sua intenção de não cisão da norma quando de sua aplicação pelos critérios atomista ou intermediário. O acordo coletivo será aplicado como um todo sobre a convenção, mesmo que reduza direitos ou os suprima.

Referências bibliográficas

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Gen, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

O dano extrapatrimonial na Lei nº 13.467/2007, da Reforma Trabalhista

Enoque Ribeiro dos Santos¹

Introdução

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

Preliminarmente, o legislador brasileiro passou a adotar a expressão *dano extrapatrimonial* em substituição a *dano moral*, semelhantemente como este instituto é denominado em Portugal, na Itália e na Alemanha, países em que é denominado *dano não patrimonial*, especialmente por ser de mais amplo escopo, abrangendo inclusive o dano estético.

Em seguida, adotou a estratégia de tarifar ou de estabelecer um marco regulatório, em balizas mínimas e máximas para o dano extrapatrimonial, afastando, ou tornando mais difícil para o magistrado aplicar, de *sponte propria*, o arbitramento do dano extrapatrimonial em cada caso concreto. Eis o desafio que nos espera nas próximas linhas para compartilhar com o nobre leitor.

I. Um novo critério para determinação do valor da reparação por dano moral individual com o advento da Lei nº 13.467/2017 (nova Consolidação das Leis do Trabalho – CLT)

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

É cediço que a honra, a dignidade, a intimidade, a vida privada de um ser humano não têm preço; só as coisas o têm, como já dizia Kant, pois a pessoa é um ser

¹ Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Ex-Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (SP). Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Mestre pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Doutor e Livre Docente em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Professor convidado da Faculdade de Direito da Universidade Autónoma de Lisboa.

² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano moral na dispensa do empregado. 5. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 268-269.

único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, dotado de livre arbítrio, inteligência, racionalidade, constituindo-se em um ser programável pela sua própria vontade, sua força física e mental e sua determinação. Por isso, é um indivíduo ainda não terminado, em constante transformação, ou como dizia Heidegger, em “estado de permanente inacabamento”, daí sua dupla natureza jurídica, uma material e outra imaterial (espiritual) ou extrapatrimonial.

É natural que o Direito ampare o ser humano em sua totalidade, isto é, em seu duplo patrimônio: o material e o espiritual, este ainda mais importante, posto que deveria ser indevassável, por sua especial natureza, com traços de eternidade, já que liga o homem a seu Criador.

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

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

| NOSSA SUGESTÃO | LEI Nº 13.467/2017 (NOVA CLT) |
|---|--|
| a) Valor mínimo da reparação por dano moral individual: cinco vezes a remuneração mensal do empregado ou R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), sempre se considerando o maior entre esses dois parâmetros de aferição. | I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, §1º, I); |
| b) Valor médio da reparação por dano moral individual: dez vezes a remuneração mensal do empregado ou R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), considerando o maior entre esses dois parâmetros. | II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, §1º, II); |
| c) Valor máximo: em aberto, ao livre-arbítrio do magistrado e considerando a gravidade da ofensa, os danos morais e estéticos (cumulados) e as consequências da lesão. Por exemplo: se o ato ilícito ou abusivo do empregador levou à perda parcial da audição, o valor deve ser fixado entre R\$ 50.000,00 e R\$ 70.000,00, e em perda total entre R\$ 80.000,00 e R\$ 100.000,00, dependendo da situação econômica e financeira do ofensor. | III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, §1º, III); |

| | |
|--|---|
| d) No evento de óbito do trabalhador, pelo caráter insubstituível da pessoa humana para sua família e por não existir dor mais profunda do que a perda de um ser querido, a indenização deve ser fixada no valor mínimo de R\$ 300.000,00. | IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, §1º, IV); |
| | § 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor (art. 223-G, §2º); |
| | § 3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (art. 223-G, §3º); |

II. As alterações relativas ao dano extrapatrimonial na Lei nº 13.467/2017.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Nova CLT), passamos a comentar os novos dispositivos legais, como segue:

TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vejamos os demais artigos da Lei da Reforma Trabalhista, no tópico:

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

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

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

Com efeito, o acolhimento da admissibilidade do dano não patrimonial em relação à pessoa jurídica veio acolher o disposto na Súmula nº 227 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), *in verbis*:

Súmula nº 227 – A pessoa jurídica pode sofrer dano moral.

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

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

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

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

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

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

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

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

Verifica-se dos artigos retro mencionados, o acolhimento também da Súmula nº 37 do STJ, que assim dispõe:

Súmula nº 37 – São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

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

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

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

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

- I. a natureza do bem jurídico tutelado;
- II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII. o grau de dolo ou culpa;
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X. o perdão, tácito ou expresso;
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII. o grau de publicidade da ofensa.

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

- I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
 - II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
 - III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
 - IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.
- § 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
- § 3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

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

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

O arbitramento da indenização por dano moral deve considerar a gravidade do dano e a dimensão dos prejuízos sofridos, a capacidade patrimonial dos ofensores, o princípio da razoabilidade e o caráter pedagógico da medida (artigos 5º, V e X da CF/88 e artigos 12, 186, 187 e 944, do Código Civil brasileiro – Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002).

Sem dúvida que a reparação pecuniária do dano moral deverá ser pautada pela força criativa da doutrina e da jurisprudência, devendo o magistrado, diante do caso concreto, considerar, em linhas objetivas, todos os detalhes e aspectos, às vezes colocando-se no lugar do lesante e do lesado, para fazer sua subsunção à norma legal, postando-se muitas vezes como se psicólogo fosse, para fixar a indenização que se afigure mais justa no caso concreto.

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

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

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

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

De outra parte, após muito refletir nesta questão, achamos mais razoável a fixação de parâmetros não com base na remuneração do trabalhador, para evitar as distorções acima, mas com fundamento no tamanho da empresa (se micro, pequena, média ou grande), partindo de um marco regulatório mínimo, de forma que as indenizações se apresentem ao trabalhador lesado de forma mais justa e humana.

III. Conclusões

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

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

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

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

Cláusula de recusa coletiva à negociação individual

Ivan da Costa Alemão¹

A negociação individual é o carro-chefe da Reforma Trabalhista de 2017, ultrapassando o tradicional negociado sobre o legislado, feito até então com o sindicato. É certo que essa liberdade de negociação individual normalmente não é bem-vista nem pela Justiça do Trabalho nem pelos sindicatos, já que abre espaço para perda de direitos do trabalhador e – por que não dizer? – perda de poder das referidas instituições. Os defensores da Reforma aguardam que essa maior abertura para a negociação individual venha a corrigir o alto índice de desemprego.

Não pretendo aqui discutir essa antiga questão sobre as longamente aguardadas supostas vantagens da flexibilização, e sim tentar responder a algumas indagações que podem surgir em torno da Reforma. A negociação individual ficou acima da negociação coletiva? Houve alguma mudança na hierarquia das normas? A negociação individual agora é amparada por norma de ordem pública? É possível a negociação coletiva limitar a negociação individual? Se antes os sindicatos estipulavam cláusula para suprimir o intervalo, agora eles podem proibir que o empregado aceite essa supressão? Peço vênia para tecer algumas considerações teóricas antes de enfrentar o tema mais diretamente.

Muito do que se tem chamado de intervencionismo do Estado nas relações de trabalho no Brasil não vai além da predominância da lei sobre o que é negociado diretamente entre empregado e empregador. É o que se denomina lei de ordem pública, também chamada de lei cogente, em contraposição às leis dispositivas ou supletivas.

Segundo Bevilacqua (1929, p. 14), as leis algumas vezes impõem-se como preceito rigoroso, submetendo ao seu império a vontade dos particulares; outras vezes estabelecem apenas as normas, que têm de vigorar na ausência de declaração de vontade dos interessados. No primeiro caso, temos as leis de ordem pública, obrigatórias, coativas. No segundo caso, temos as leis supletivas, que funcionam quando a vontade individual deixa de se manifestar. Seu campo de ação é reservado à autonomia de vontade dos particulares.

A rigidez da legislação do trabalho reside justamente na sua imperatividade, chegando o contrato de trabalho a se assemelhar a um contrato de adesão, o que, historicamente, é encarado como forma de proteger o trabalhador, fraco e subordinado, do empregador, forte e rico. Porém, para além de um contrato de adesão com direitos e deveres já detalhados pela legislação, no contrato de emprego uma parte fica subordinada à outra, sendo que a lei imperativa de nosso ordenamento jurídico impede que eventuais alterações possam ser prejudiciais ao empregado (artigo 468 da CLT). É o contrapeso que “compensa” o estado de subordinação a que se submete o trabalhador.

¹ Desembargador do Trabalho do Rio de Janeiro e Professor Doutor da Universidade Federal Fluminense (UFF). Artigo escrito em setembro de 2017.

É indubitável que na vida de um contrato de trabalho haja constantes modificações, sejam as consideradas efetivas alterações, de que trata o referido artigo 468 da CLT, sejam apenas pequenas mudanças (*ius variandi*), muitas até impossíveis de serem evitadas. Isso porque o contrato de trabalho é uma relação humana, de convivência constante, que sofre com as vicissitudes de mudanças pessoais, sendo que a própria sociedade também se modifica indefinidamente em seu aspecto econômico e técnico. Vejam, por exemplo, a transformação que o WhatsApp provocou na vida de todos, fazendo com que a distância e o horário não sejam mais impedimentos para a comunicação.

A legislação do trabalho tem pouco ou quase nada de concessão direta por parte do Estado em relação ao trabalhador. O “Estado” atua legislando, mas sem pagar e sem pagar. Pelo contrário, ele tem direito a receber tributos do empregado e do empregador quando existe um contrato. A história do Direito do Trabalho no Brasil relata os direitos que os trabalhadores foram adquirindo desde que estivessem empregados, ou seja, desde que fossem pagos por um empregador. A possibilidade de um Estado Social na forma clássica, protetor do cidadão, nunca existiu no Brasil. Só há pouco tempo foram criados alguns fundos públicos para gerir concessões econômicas para o trabalhador, como o seguro-desemprego.

Pois bem, um dado historicamente novo no Direito foi a introdução de uma norma intermediária, entre a lei e o contrato individual. Trata-se do contrato coletivo, conforme chamado pelos italianos, ou convenção coletiva, de acordo com os franceses. Essa novidade flexibilizou a rigidez da legislação da era napoleônica, que não permitia qualquer corpo intermediário entre a lei e o cidadão. A “vontade geral da lei”, de que falava Rousseau, não deixou de existir com os contratos coletivos, apenas ela própria passou a permitir que uma norma privada a substituísse em certas situações. Isso já existia com a negociação individual (lei dispositiva). A grande diferença é que a liberdade individual de negociação passou a poder ser suplantada pela liberdade da “vontade coletiva”, ainda que essa mudança não tenha ocorrido do dia para a noite.

A partir da década de 1920, a negociação coletiva passou a ter caráter de norma abstrata, deixando de ser um feixe de contratos individuais que poderiam ser rompidos individualmente por cada trabalhador. Procurou-se, em alguns momentos, equilibrar o direito individual com o coletivo, porém sem sucesso. Pelo antigo Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, que regulamentou a convenção coletiva de trabalho no Brasil, o trabalhador individualmente poderia se exonerar de qualquer compromisso, demitindo-se por escrito no prazo de 10 dias da assembleia (§ 2º do artigo 5º). Ainda era o direito coletivo com ressalva garantidora do direito individual, ou seja, este ainda estava acima daquele. Não posso deixar de lembrar que o abuso de cláusulas *in pejus*, eventualmente praticadas por alguns sindicatos, também pode incentivar a tentativa de o indivíduo se desligar do coletivo, o que não é permitido por nosso ordenamento jurídico atual, e a Reforma não mexeu nisso.

A aceitação social da negociação coletiva enquanto meio de pacificação social contribuiu para a aceitação jurídica de que a vontade coletiva, por meio de suas assembleias e representada pelo sindicato, possa se sobrepor à vontade individual.

No Brasil, atualmente, essa representação sindical é ampla, de toda a categoria, e não apenas dos sócios, tendo sido consagrada pela Constituição de 1988.

Pois bem, o que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe de novo?

Se ela não revolucionou o *status* da hierarquia das leis, da vontade coletiva sobre a individual, pelo menos pretendeu ampliar o campo da lei dispositiva nas relações *de trabalho*, o que não deixa de significar um retorno aos primórdios da legislação do trabalho, quando o Código Civil ainda era o referencial do contrato. E isso está estampado na Reforma quando ela trata da interpretação da norma coletiva, tendo o novo § 3º do artigo 8º da CLT se referido expressamente ao Código Civil, para limitar as decisões judiciais que declaram nulas as cláusulas coletivas. Para a Justiça do Trabalho declarar nulas cláusulas coletivas agora é preciso que estas tenham infringido a forma prescrita em lei, que uma das partes não tenha capacidade jurídica ou que o seu objeto seja ilícito. E a própria Reforma arrola o que entende como objeto ilícito no artigo 611-B.

Embora utilizando o Código Civil, a regra teve a finalidade de aumentar o poder da negociação coletiva, pelo menos em relação à Justiça do Trabalho. A facilidade de se declarar nulas cláusulas coletivas isoladas, ou mesmo de interpretá-las condenando menos ou mais, faz com que se desfigure o que foi negociado em seu conjunto. Nenhum reclamante pleiteia a nulidade de toda uma convenção coletiva, mas apenas de uma cláusula que o prejudica, sem renunciar às demais. As nulidades isoladas fazem com que a Justiça do Trabalho acabe por gerar uma nova convenção coletiva, mesmo que isso não seja consciente nem planejado. Se isso é bom ou não, é outra questão. O fato é que a Reforma fortaleceu a negociação coletiva em face da Justiça do Trabalho, e também enfraqueceu a própria negociação coletiva, com a ampliação do espaço para a negociação individual. A Reforma criou este novo teste para os sindicatos e para a Justiça do Trabalho, pois a ampliação do âmbito da negociação individual enfraqueceu tanto aqueles quanto esta.

É bem verdade que não existe nenhum conflito institucional entre sindicatos e Justiça do Trabalho. A Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, em sua redação original de 2004, considerou ilegais os acordos coletivos com restrição de intervalos, criando um mal-estar entre os negociadores. Por outro lado, muitos entendimentos da Justiça do Trabalho fortaleceram a negociação coletiva, como os que a exigiam para a realização de banco de horas (inciso V de 2011, da Súmula 85) ou para a criação de escala de 12x36 (Súmula nº 444, de 2012). A Reforma, entretanto, passou a permitir a negociação individual para a escala de 12x36 e para o banco de horas, nesse caso por até seis meses.

O largo uso de lei de ordem pública na legislação do trabalho fez com que se possa até confundir o inegociável com o irrenunciável, e com certa razão. O inegociável pode ser uma decisão própria do detentor do direito, portanto, é mais amplo que o irrenunciável, que não permite que o titular se desfaça de seu bem. A lei cogente, ao proibir que o trabalhador negocie certos direitos, acaba por torná-los irrenunciáveis. Certamente, são irrenunciáveis os direitos indisponíveis, como a saúde, a profissão, a dignidade pessoal. Normalmente, podem ser renunciáveis os bens meramente econômicos, aqueles facilmente transacionados em acordos judiciais trabalhistas. Direitos materiais que afetam a necessidade de alimentação e a proteção da família em

geral são privilegiados. Não há, no entanto, um critério rígido ou científico para definir o que é irrenunciável, devido às mudanças naturais ocorridas através do tempo e por meio da jurisprudência e ao alto grau de subjetividade utilizado em sua definição.

A amplitude da lei de ordem pública nas relações de trabalho fez com que fosse possível imaginar que o trabalhador nunca possa renunciar a direitos, regra que inexistia expressamente na lei, pelo menos de forma genérica. A regra ampla prevista na CLT (artigo 468) é a da alteração não prejudicial ao trabalhador, que, numa conjugação de trocas, permite a renúncia de um direito em prol de outro até maior. Claro que nessa troca não podem se incluir direitos indisponíveis, como o de personalidade e cidadania. Quanto às regras iniciais de contratação, estão elas previstas no artigo 444 da CLT. A Reforma criou um novo parágrafo para esse artigo, que pode ter gerado um direito à renúncia, tema de que trataremos mais adiante.

O novo artigo 611-B da CLT proíbe a negociação coletiva sobre o que considera “objeto ilícito”, usando aqui uma expressão bem civilista para analisar a validade do contrato coletivo. O artigo estabelece itens que passam a ser inegociáveis coletivamente. Se há proibição para que tais bens sejam negociados coletivamente, aparentemente também há proibição para que sejam negociados individualmente. Isso decorreria de o fato de o poder de negociação do sindicato se sobrepor ao individual. Mas esse poder não é absoluto, já que a lei estabelece casos raros em a negociação coletiva não pode atingir direito individual de manifestação, como o da liberdade de filiação e a de contribuição financeira. Há aqui uma restrição específica ao amplo poder sindical de representar individualmente os membros de sua categoria.

No mérito, os itens proibitivos seguiram critérios ao gosto subjetivo do legislador, já que entre eles encontramos direitos indisponíveis, como o da aposentadoria, e outros meramente econômicos, como o valor nominal do décimo terceiro salário. Certamente, os critérios foram bem variados, abrangendo desde a preservação de direitos garantidos constitucionalmente, os quais a lei menor não poderia modificar, até critérios de mercado. Mas não pretendo aqui descer à análise pontual de cada um dos 30 incisos do referido artigo, o que estenderia em demasia nosso pequeno artigo.

A Reforma chegou a criar uma regra em nosso ordenamento, qual seja, a de permitir que na negociação individual o empregado renuncie a cláusulas coletivas, desde que seja portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. O novo parágrafo único do artigo 444 da CLT expressa a “preponderância [individual] sobre instrumentos coletivos”. Esse âmbito de renúncia abrange aqueles que o sindicato havia negociado “acima da lei”. Na expressão do novo artigo 611-A, “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”, quando trata dos itens nele arrolados. Ou seja, a renúncia não é total, referindo-se apenas aos itens passíveis de negociação ali arrolados, que envolvem principalmente jornada de trabalho.

Destaco aqui as expressões “preponderância sobre instrumentos coletivos” (parágrafo único do artigo 444) e “prevalência sobre a lei” (artigo 611-A). O individual pode se sobrepor aos instrumentos coletivos e estes sobre a lei. A nova redação do artigo 620 fixa que “os acordos coletivos de trabalho sempre prevalecerão sobre as cláusulas estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Haveria alguma nova regra

de hierarquia das normas e dos contratos? No âmbito da lei, não, apenas aumento de lei dispositiva. No âmbito dos contratos, houve aumento do espaço de negociação individual sobre o da negociação coletiva. Mas esse espaço negocial individual pode ser restringido pela própria negociação coletiva. Eis a questão.

Pretendo concluir este breve texto com uma hipótese. Por exemplo, um contrato coletivo pode proibir que um trabalhador individualmente pactue um banco de horas ou uma jornada de 12x36? Entendo que sim.

Se considerarmos que o direito à negociação individual é uma norma de ordem pública, nem mesmo a negociação coletiva poderá restringi-lo. Porém, sendo a negociação individual uma faculdade, uma manifestação livre de vontade, e sendo o sindicato representante legal de direitos individuais, entendo que é possível o sindicato recusar a possibilidade de negociação individual. O sindicato pode dizer o que é inegociável individualmente por seu representado. Não chega exatamente a ser uma proibição, com caráter de decisão hierárquica de autoridade, mas, como dito, uma recusa em nome do próprio trabalhador. Trata-se de recusa *a priori*.

Essa possibilidade de uma recusa coletiva à negociação individual é possível em função da representação que o sindicato possui para a defesa de direitos individuais da categoria, expressa constitucionalmente no inciso III do artigo 8º da Constituição Federal. Trata-se de um permissivo constitucional que certamente a Reforma Trabalhista, por ser uma norma infraconstitucional, nem poderia mexer, assim como a outra do mesmo nível hierárquico, de que obriga a participação do sindicato na negociação coletiva (inciso VI do artigo 8º da CF).

Os limites dessa recusa coletiva à negociação individual são encontrados na própria Constituição Federal, como a liberdade de filiação (inciso V do artigo 8º), entre outros limites, muito dos quais alocados no artigo 5º da Carta Maior.

Ao que parece, A Reforma Trabalhista de 2017 reduziu o “poder” interpretativo da Justiça do Trabalho, aumentou o espaço para a negociação individual e até restringiu itens de negociação coletiva, mas os poderes sindicais de representação e de negociação coletiva permaneceram. Talvez os sindicatos nunca tenham se defrontado com uma responsabilidade tão grande.

Referências bibliográficas

BEVILAQUA, Clovis. *Teoria geral do Direito Civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves, 1929.

Intervalo intrajornada. Supressão parcial. Pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, como hora extraordinária, acrescida do respectivo adicional (artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT).

Eneida Melo Correia de Araújo¹

1. Introdução

O direito à limitação da jornada de trabalho e ao descanso intrajornada remete aos direitos sociais fundamentais, nascidos no século XX no bojo do denominado Estado do Bem-Estar Social, e ampliados ao longo da evolução da história dos povos.

É oportuno lembrar que, após o término da I Guerra Mundial, com a celebração do Tratado de Versalhes e com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a limitação da jornada de trabalho passou a ocupar um papel importante nas relações de trabalho. Um dos nove princípios estabelecidos por esse organismo era precisamente aquele alusivo ao limite de horas para o trabalho.

Por sua vez, na Declaração de Filadélfia foi traçado, como objetivo primordial a ser seguido pelos países, o de assegurar ao homem o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual, respeitadas a liberdade e a dignidade, independentemente de raça, credo, cor ou sexo. Esses princípios foram reiterados em outros documentos internacionais, como, nomeadamente, o Pacto de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, celebrado em 1966, demonstrando um caminho de ampliação de direitos, seguindo, portanto, a linha do não-retrocesso social.

Destaco que a OIT entende haver necessidade de construir, mediante o esforço de todas as nações, uma ordem internacional com justiça social. Em correspondência com essa ordem, os direitos fundamentais do homem não podem ser restringidos ou desrespeitados pelos conflitos, pela ausência de colaboração e pelo subdesenvolvimento econômico, aspectos geradores da miséria e da instabilidade política dos países e dos indivíduos.

Cumprir lembrar que o propósito das normas jurídicas internacionais foi, desde os primórdios, criar, proteger e ampliar princípios e direitos sociais, a partir do Pacto de Versalhes (1919), da Declaração de Filadélfia (1944) e da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), além do império da vedação do retrocesso social.

¹ Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Professora adjunta da Faculdade de Direito do Recife, da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Mestre e doutora em Direito do Trabalho pela UFPE. Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho.

O Brasil vem participando da elaboração de documentos internacionais, buscando inserir em sua ordem jurídica normas que primem pela não redução dos direitos dos trabalhadores.

Constata-se, por sua vez, que a Constituição da República atribui valor inestimável aos temas pertinentes ao trabalho, à cidadania e à dignidade da pessoa humana. E assim, é possível avaliar a natureza do tratamento conferido às relações de trabalho e a combinação daqueles imperativos com o direito ao descanso diário no curso da prestação de serviços.

Os direitos sociais integram os direitos e garantias fundamentais, com o inequívoco compromisso, na área das relações de produção, de resguardar a dignidade do homem, o valor social do trabalho e a cidadania. Nesse quadro, a necessidade de propiciar aos trabalhadores condições justas de trabalho responde ao pressuposto de dignidade e de cidadania, de que se reveste o indivíduo.

2. O direito ao descanso ou alimentação na ordem jurídica brasileira. Intervalo intrajornada. Norma de ordem pública. Direito fundamental

As normas pertinentes ao descanso e, por consequência, à saúde e integridade física e psíquica do trabalhador devem ser pensadas e construídas com fidelidade aos princípios que nortearam a criação e o fortalecimento do Direito Internacional do Trabalho e que ingressaram na ordem jurídica dos países democráticos do mundo.

E a Carta Republicana de 1988, seguindo essas balizas, assevera como seus objetivos fundamentais: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais, além de se propor a promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, I, III e IV).

A Constituição Republicana absorveu as normas internacionais e teve como pressuposto a melhoria das condições sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, como expressa o artigo 7º. E as disposições contidas nos seus incisos XIII, XV e XXII, nomeadamente, expressam o cuidado com a saúde do trabalhador, exigindo do aplicador do direito uma interpretação teleológica e sistemática não só do conjunto do texto constitucional, como, igualmente, dos princípios e documentos internacionais que o Brasil ratificou.

Sempre é válido realçar que a interpretação das normas estampadas no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), referentes ao direito de o trabalhador usufruir de um intervalo para repouso e alimentação, deve estar em consonância com o que preveem os artigos 1º e 7º, *caput*, da Constituição da República. E mais: não podem perder a sintonia com os fundamentos da República Federativa e com os tratados internacionais em que o Brasil seja parte.

Em suma: deve-se buscar tornar realidade a cidadania, o respeito à dignidade da pessoa humana, concretizando os direitos sociais e ainda os de terceira geração, que traduzem a solidariedade, a paz social, o respeito mútuo, a segurança no meio-ambiente.

A partir desses pressupostos, é possível afirmar que as disposições agasalhadas nas normas relativas ao repouso e à alimentação no curso da jornada de trabalho não comportam hermenêutica que suprima o patamar mínimo de direitos do empregado. É que se traduzem em normas de ordem pública que asseguram higiene, segurança e saúde no ambiente de trabalho para todos os trabalhadores, de conformidade com o *caput* do artigo 7º da Constituição da República.

Postas estas balizas, pode-se afirmar que o direito à limitação do tempo de trabalho é o resultado de uma concepção que atende ao aspecto de dignidade do homem, a par de configurar um princípio universal de amparo ao trabalhador. Ao se proteger o empregado, considera-se um lapso de tempo em que deve estar sob as ordens de outra pessoa, inserido em uma dada atividade empresarial. A higidez física e mental do trabalhador é fortemente comprometida com a ausência total ou parcial do gozo desse descanso constante no bojo do marco diário da jornada de trabalho. Nesse sentido, é a lição de Maurício Godinho Delgado, ao realçar que a ordem jurídica prevê “[...] que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.” (2011, p. 916).

Ademais, importa realçar que ao indivíduo, ao poder público e à sociedade é prejudicial o desgaste da saúde física e psíquica do trabalhador. Tampouco atendem ao interesse público os riscos que atingem o homem desprovido de um tempo razoável para o descanso ou a alimentação. Grandes investimentos, de natureza médica e psicológica, são exigidos do Estado para a recuperação de trabalhadores vitimados por acidentes de trabalho, doenças profissionais ou doenças de características psicológicas, em razão da ausência de pausas regulares no curso da jornada de trabalho.

Maurício Godinho Delgado também desvenda, na natureza das normas jurídicas que tratam da jornada de trabalho, um revestimento que não possui apenas preocupação econômica. Assim ocorre porque, em muitas ocasiões, revelam-se como regras de medicina e segurança do trabalho, ou seja, de saúde pública (DELGADO, 2011, p. 919).

A norma contida no artigo 71 da CLT, pertinente ao repouso intrajornada, é direito fundamental. Diante de sua natureza, a supressão dos objetivos nela agasalhados atenta não somente contra o texto da lei, mas, sobretudo, contra os preceitos que asseguram condições mínimas de proteção ao trabalho, conforme previsão na Constituição do Brasil.

Delineado esse cenário, não se deve acolher interpretação que assegure o pagamento apenas do período não usufruído pelo trabalhador, no caso de supressão parcial do intervalo intrajornada previsto na CLT.

Dessa forma, é possível asseverar a correta interpretação que vem sendo conferida ao artigo 71 da CLT pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), consagrada na Súmula nº 437. Essa diretriz, oriunda da mais alta Corte trabalhista do País acha-se em harmonia com a Constituição Federal, que expressa no artigo 1º os fundamentos da República, entre os quais ressaltam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Igualmente enaltece o seu artigo 3º, que tem como um dos objetivos do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção do bem de todos os homens, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades

sociais e regionais. Reafirma, por igual, o artigo 170, que exige que a ordem econômica observe a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e regionais e a busca do pleno emprego.

Deve-se ter em conta que a norma jurídica infraconstitucional sobre o intervalo intrajornada confere relevância a esse descanso pelas repercussões que ele traz à saúde do empregado, à comunidade do trabalho e ao Estado. O legislador buscou conferir real eficácia ao mandamento, onerando de forma completa o empregador, com o pagamento do valor total do período mínimo legal, acrescido do adicional de horas extras, ainda que tenha sido concedido ao trabalhador um intervalo menor do que o estabelecido na regra jurídica.

Como visto, o tema traz à lume os direitos indisponíveis dos trabalhadores. Em razão da importância, refiro à instigante observação de Michael J. Sandel, um dos mais conceituados filósofos atuais, lecionando em Harvard o concorrido curso “Justice”. Ele afirma que:

Dadas a paixão e a intensidade com as quais debatemos as questões morais na vida pública, podemos ficar tentados a pensar que nossas convicções morais estão fixadas para sempre, pela maneira como fomos criados ou devido a nossas crenças além do alcance da razão.

Entretanto, se isso fosse verdadeiro, a persuasão moral seria inconcebível e o que consideramos ser um debate público sobre justiça e direitos não passaria de uma saraivada de afirmações dogmáticas em uma inútil disputa ideológica.

Quando exhibe sua pior face, nossa política se aproxima dessa condição. Mas não precisa ser assim. Às vezes, uma discussão pode mudar nossa opinião. (2011, p. 37).

3. O princípio do não-retrocesso social como paradigma para a adoção da hermenêutica consagrada na Súmula nº 437 do TST.

Os direitos sociais e econômicos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada de 1948, trouxeram uma ampliação material dos direitos que ao homem devem ser propiciados. Na mesma linha, acham-se a Declaração de Filadélfia e o Pacto dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais.

Não se cogita apenas do grupo de direitos civis e políticos, notavelmente importantes para o ser humano. Mas, ao lado deles, há também os econômicos, culturais e os sociais, os quais completam os anteriores, assegurando o crescimento pessoal do indivíduo e a expressão de sua cidadania. Igualmente mostram-se adequados a propiciar o progresso econômico de um país. São os conhecidos direitos – hoje, inseridos nos textos constitucionais dos diversos estados democráticos – alusivos à saúde, à assistência social, à educação, ao emprego, às justas condições de trabalho, ao pleno emprego, ao descanso, ao lazer e à sindicalização. O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (ambos de 1966) confirmam esses princípios.

A preocupação em se conferir a verdadeira dimensão aos preceitos básicos em que se alicerça o Estado brasileiro pode ser explicada seguindo o raciocínio de J.J. Canotilho. Para o autor, os princípios que se encontram na Constituição detêm a natureza de princípios jurídicos fundamentais. Revelam-se como “[...] princípios historicamente objectivados e progressivamente introduzidos na consciência jurídica e que encontram uma recepção expressa ou implícita no texto constitucional.” (1993, p. 171).

Pode-se afirmar que manter e ampliar os direitos fundamentais corresponde a um pensamento político e filosófico de reconhecimento da importância fundamental do trabalho. E esse ideário é sobretudo importante em uma fase em que vários fatores interferem na reorganização da estrutura das empresas. Pode-se mencionar: a inovação tecnológica, a pressão dos grupos econômico-financeiros mais ligados ao exterior, muitas vezes divorciados dos interesses da sociedade, políticas de austeridade imprimidas pelas autoridades monetárias internacionais com ênfase à restrição das taxas de crescimento, aumento dos níveis de desemprego, graves crises econômicas e políticas.

O afastamento entre a ordem jurídica e o princípio do não-retrocesso conduz, no campo das relações de trabalho, ao aumento do desemprego e à longa duração desse estado, à elevação das taxas de inatividade, a um maior número de contratos de trabalhadores em regime de tempo parcial e relações desprovidas de registro, sem proteção da seguridade social, como demarcado por Denis Maracci Gimenez (2003, p. 87).

Em outras palavras, a quebra da devoção a esse princípio fundamental nas relações trabalhistas corresponde à submissão em face da “[...] banalidade terrível do dinheiro e de seu automovimento tautológico”, recorrendo ao pensamento e à linguagem de Robert Kurz quando alude à tendência da economia de mercado moderna (1996, p. 28).

Percebe-se que o recuo na linha de negar acompanhamento à jurisprudência do TST consagrada na Súmula nº 427, pode dar ensejo à descontinuidade da efetivação do princípio do não-retrocesso social, permitindo que os interesses econômicos superem o político e o social.

Observe-se que interpretar as normas infraconstitucionais exige uma referência aos objetivos e fundamentos da República Federativa, entre os quais se sobressaem os da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho, da solidariedade. Ignorar esse pressuposto pode fazer com que se perceba a lei como um dado de mera abstração, distanciado da realidade, em nada contribuindo para modificar as condições sociais da vida dos mais humildes economicamente, como adverte Eros Roberto Grau (1996, p. 123).

Importa realçar que a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades sociais e regionais, são objetivos fundamentais da ordem constitucional (art. 3º, I e III). Esses objetivos do Estado democrático de direito seriam desprezados, caso abandonado o princípio do não-retrocesso social.

Ademais, os princípios referentes aos valores sociais do trabalho, da dignidade, da democracia representam – na linguagem de J.J. Canotilho – exigências para que o sistema jurídico se torne melhor. São fundamentos de regras jurídicas e têm “uma idoneidade irradiante que lhes permite ligar ou cimentar objectivamente todo o sistema constitucional.” (CANOTILHO, 1993, p. 169). E para sua efetivação no campo das relações sociais, trabalhistas se faz indispensável o apego ao princípio do não-retrocesso social.

Deve ser destacado que no Brasil o legislador estatal se apresenta, geralmente, como o principal criador de normas jurídicas. Dessa forma, quanto maior for a correspondência entre a norma criada pelo Parlamento e a expressão de democracia, mais verdadeiramente será capaz de legitimar o papel do Estado. Isso explica porque a norma agasalhada no artigo 71 da CLT reflete a ideia de justiça, a qual, por seu turno, corresponde ao caráter de tutela: proteção à vida, à saúde, à dignidade do homem, ao trabalho, à liberdade e à segurança. Trata-se de qualidade de uma ordem política, econômica e social, e não de mera virtude, dentro da lúcida concepção de Roberto Aguiar (1995, p. 67).

O princípio do não-retrocesso social também se constitui em uma das barreiras à quebra dos objetivos da ordem internacional trabalhista para a efetivação do trabalho decente, porque atende ao propósito de que é imperioso conferir a homens e mulheres oportunidades para conseguirem trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O preceito referido é uma vertente do ideário expresso na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998, e na Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, datada de 2008.

Assim sendo, não se pode concordar com a ideia de que a proteção ao trabalhador esteja acabando. Em situações especiais, de crise, a rede de tutela, dirigida ao hipossuficiente, pode até deixar de ser lançada pelo Estado. É possível que aconteça uma maior ou menor aplicação do princípio, mas é indispensável perceber que, independentemente da situação real, a irreversibilidade das conquistas sociais se traduz na própria garantia da cidadania e da concretização do princípio da solidariedade.

Reafirme-se que a presença do princípio do não-retrocesso social no interior do ordenamento jurídico afasta a possível “[...] submissão do conteúdo sensível do trabalho e das necessidades à auto-reflexão cega do dinheiro [...]”, recorrendo à imagem oportuna de Roberto Kurz (1996, p. 28).

O pagamento apenas da parte suprimida do descanso ao trabalhador que usufruiu parcialmente o intervalo, pode se traduzir na incorporação da quebra das garantias trabalhistas que foram conquistadas pelos trabalhadores ao longo do tempo. É importante invocar o papel do princípio do não-retrocesso social, não somente como instrumento valioso para inibir o agir sem fundamento do legislador, mas também por representar a preferência por uma hermenêutica restritiva das normas de natureza pública existentes no ordenamento jurídico.

A propósito, palavras proferidas em voto decorrente de julgamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre matéria em que se veiculavam os direitos fundamentais e o princípio do não-retrocesso social:

O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. (ARE-639337-AgR, 2ª Turma, relator ministro Celso de Mello, julgado em 23/8/2011, votação unânime; DJU 15/9/2011).

Faz-se indispensável – para ser viável a missão de efetivar o trabalho decente – que o Poder Judiciário se oponha a adotar interpretação de normas do sistema jurídico que restrinjam a proteção da integridade humana, a dignidade dos trabalhadores. É que o

trabalho é um dos instrumentos de realização das aspirações morais, físicas, intelectuais, espirituais do homem, e comporta a ideia de que possa ser executado de forma a permitir o descanso e o ócio, preservando a inteireza da pessoa. O descanso tem uma conotação histórica, a par de um aspecto de natureza moral, ética, psicológica e médica.

O princípio do não-retrocesso social impede que certos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores sejam alijados do ordenamento jurídico. Também aspira a uma hermenêutica direcionada à promoção de tutela permanente dos direitos sociais, não perdendo de vista a ideia de justiça social. Porque essa, como se sabe, corresponde ao caráter de tutela: proteção à vida, à saúde, à dignidade do homem, ao trabalho, à liberdade, à saúde e à segurança. Justiça, portanto, que deve ser entendida como qualidade de uma ordem política, econômica e social e não como mera virtude, dentro da lúcida concepção de Roberto Aguiar (1995, p. 67).

Os direitos sociais, mínimos de sobrevivência e da dignidade do homem, são direitos humanos, pois se banharam nos princípios constantes da correlata Declaração Universal: igualdade substancial, proteção ao cidadão, reconhecimento da dignidade de todos os homens, como pressupostos da liberdade, justiça e paz no mundo.

Assim, merece realce a lição de Flávia Piovesan, no sentido de que a dignidade humana, bem como os demais direitos e garantias constitucionais, são princípios que incorporaram as exigências de justiça e ética, conferindo suporte a todo o sistema jurídico (1997, p. 60).

4. Considerações finais

O pagamento referente à supressão parcial do intervalo intrajornada precisa atender ao que, filosoficamente, corresponde ao primado do trabalho sobre o capital. Decorre da compreensão de que o capital é um simples instrumento do trabalho, pois este é fonte primária de sobrevivência do homem e de desencadeamento do processo produtivo de uma nação, da formação de riquezas e de desenvolvimento da sociedade.

A remuneração, decorrente da concessão de período legal mínimo fixado pela ordem jurídica para o descanso ao trabalhador, traduz a incorporação das garantias trabalhistas que foram conquistadas ao longo do tempo. Acha-se de acordo com o objetivo da norma, que absorveu o princípio do não-retrocesso social, instrumento fundamental da preferência por uma hermenêutica não restritiva. A concessão de intervalo integral, fixado na ordem jurídica brasileira, corresponde a uma perspectiva de melhor qualidade de vida; diminui os ônus do Estado com cuidados com a saúde, o treinamento profissional e o desemprego.

É importante realçar que a limitação do tempo de trabalho e o descanso para repouso e alimentação são resultados de uma concepção que dizem respeito à proteção da dignidade do homem, a par de configurar um princípio universal de amparo ao trabalhador. Ao se proteger o empregado, considera-se um lapso de tempo em que deve estar sob as ordens de outra pessoa, inserido em uma dada atividade empresarial. A saúde física e psíquica do trabalhador é protegida, garantindo-lhe o direito ao descanso razoável.

Na esfera das relações de trabalho, a pretensão ao descanso para repouso e alimentação pode ser compreendida como uma busca de realização de anseios universais: trabalhar sem atingir a exaustão e o direito ao repouso, preservando a vida, a saúde, a dignidade e a solidariedade entre os trabalhadores.

Considere-se, ainda, o aspecto individual, estritamente humano, no sentido de reconhecer e fazer valer o direito do cidadão de dispor de um tempo seu, livremente. É que a integridade do homem e o conseqüente exercício de seus direitos individuais não devem prescindir, estruturalmente, da existência de períodos em que possa cuidar de seus interesses pessoais, de se dedicar aos amigos, à família, ao repouso, à alimentação, à recreação, enfim, fazer o que desejar e lhe for possível, ou, simplesmente, nada fazer.

Referências bibliográficas

AGUIAR, Roberto Armando Ramos de. *O que é Justiça – uma abordagem dialética*. São Paulo: Alfa-Omega, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional*. Coimbra: Almedina, 1993.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

EHRlich, Eugen. *Fundamentos de Sociologia do Direito*. Tradução René Ernani Gertz. Revisão Vamireh Chacon. Brasília: Universidade de Brasília, 1986.

GIMENEZ, Denis Maracci. *Políticas de emprego no século XX e o significado da ruptura neoliberal*. São Paulo: Annablume, 2003.

GRAU, Eros Roberto. *O direito posto e o direito pressuposto*. São Paulo: Malheiros, 1996.

HIRST, Paulo; THOMPSON, Grahame. *Globalização em questão*. Petrópolis: Vozes, 1998.

KURZ, Robert. *O colapso da modernização*. Da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

LYRA, Roberto. *Visão Social do Direito*. Rio de Janeiro: Rio, 1976.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

SANDEL, Michael J. *Justiça – O que é fazer a coisa certa*. 4. ed. Tradução Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

Multa do art. 477 da CLT. Pagamento tempestivo. Homologação a destempo. Multa devida/indevida. Uma visão à luz do § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990 e da Lei nº 7.998/1990. O § 6º do art. 477 da CLT revogado e a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

José Mateus Alexandre Romano¹

Essa monografia tem a intenção de levar aos leitores a análise das consequências do ato do empregador de pagar os valores discriminados no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) no prazo ditado pelo § 6º do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), com e sem a redação anterior à Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e o ato de entregar guia do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com a chave de conectividade social, e guia de seguro-desemprego. Em que pese a jurisprudência atual se direcionar para o indeferimento da multa do § 8º do art. 477 da CLT quando o pagamento acontece no prazo do § 6º do mesmo artigo (com a redação anterior à vigência da Reforma, que se dará a partir de 11/11/2017), mesmo que a entrega das guias ocorra *a posteriori*, ouso discordar dessa posição, porque entendo que há necessidade de analisar-se o tema observando-se a interpretação histórica, as normas previstas na Lei do Fundo de Garantia (Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990), o respectivo Decreto regulamentador (Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990), as regras do pagamento do seguro-desemprego e, agora, a nova redação do § 6º do art. 477 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Na obra *Instituições de Direito Civil*, de Caio Mário da Silva Pereira, encontramos lição sobre requisitos da lei, sendo um deles a coercibilidade. Assim dita o mestre:

v) Finalmente, a lei é provida de sanção, dotada de *coercibilidade*. A coação da norma legal, que acompanha a determinação que ela traduz, implica a atuação material do Estado no sentido de assegurar o cumprimento de seu comando e compelir o indivíduo à observância da ordem. Em verdade, não têm razão aqueles que negam a integração da coercibilidade na sua etiologia, como Windscheid, Jellinek, Regelsberger e outros, que ilustram a sua tese com algumas hipóteses em que haveria lei desprovida de sanção (dever de coabitação dos cônjuges, por exemplo). Suas observações não são, porém, exatas, pois que, por via de regra, quando falta sanção direta, o ordenamento jurídico encontra meio “indireto” de emprestar compulsoriedade à regra jurídica.

¹ Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, titular da 82ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

A coercibilidade é, então, imanente na lei, mesmo quando espontaneamente cumprido o seu preceito, pois não significa que toda lei se observe pela força. Ao contrário, normalmente é obediência sem a necessidade de mobilizar o Estado a sua atuação mecânica, para conter os súditos em termos de sujeição. Mas existe sempre, seja em estado ostensivo ou potencial, a possibilidade de apelo ao aparelhamento coator. Esta qualidade ou este caráter da lei age psicologicamente, como motivo inibitório da insubordinação individual, dentro de uma escala gradativa que a sanção pode seguir. Às vezes, a lei é dotada de sanção extrema, contendo ameaça de natureza física contra o agressor, como a generalidade das leis penais, que sujeitam o infrator à segregação em estabelecimento carcerário; outras vezes, a sanção é patrimonial, materializando-se em imposição de natureza econômica; outras, ainda, nem física, nem econômica, pois limita-se a negar eficácia ao ato praticado com sua inobservância. Na presença da coercibilidade acha-se configurada a formulação do dever jurídico, e na sua ausência pode admitir-se à definição de um dever também, mas extrajurídico, atuando sobre a consciência do indivíduo, como norma ética pura, ou preceito religioso, como ainda sob o aspecto de regra de conveniência social, que expõe o contraventor ao ridículo ou ao menosprezo.

Não importa a quem caiba a iniciativa de converter a coercibilidade psíquica em coação mecânica: há disposições legais que, pelo seu caráter público, permitem a atuação direta dos órgãos estatais contra o contraventor, ainda que no silêncio ou mesmo contra a vontade da vítima; outras contêm a coercibilidade potencial à disposição do indivíduo prejudicado, a quem a norma concede o impulso inicial de convocação do aparelho coator do Estado. (PEREIRA, 2013, p. 53-56).

Também diz Miguel Reale, em suas *Lições Preliminares de Direito* (2012, p. 75): “As leis todas têm, portanto, uma sanção, motivo pelo qual o Código Civil de 1916, em seu art. 75, rezava que a ‘todo o direito corresponde a uma ação que o assegura’”.

Até 2011, quando a Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) enfrentou a matéria², o entendimento sobre a aplicação da multa do § 8º do art. 477 da CLT ao empregador que entregava a destempo as guias de FGTS e de seguro-desemprego encontrava correntes diversas no próprio TST. Alguns entendiam pela interpretação extensiva do texto legal; outros, não. Nesse julgamento de 3/11/2011, entendeu a SBDI-I que incabível é a condenação do padrão ao pagamento da multa, modificando o julgamento da 8ª Turma daquela Corte, com a seguinte ementa:

² TST-E-RR-20000-71.2009.5.03.0139, relator ministro Augusto César Leite de Carvalho, julgado 3/11/2011, DEJT 11/11/2011. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consulta_TstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20000&digitoTst=71&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0139&submit=Consultar>. Acesso em: set. 2017.

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. PAGAMENTO OPORTUNO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. ATRASO NA ENTREGA DAS GUIAS DO SEGURO-DESEMPREGO E DOS DOCUMENTOS PARA SAQUE DO FGTS. O estabelecimento da multa do § 8º do art. 477 da CLT destina-se às hipóteses nas quais o empregador, injustificadamente, não paga, nos prazos estipulados no § 6º do mesmo dispositivo, as parcelas constantes do instrumento de rescisão contratual. A natureza penal da sanção imposta no § 8º impede a interpretação extensiva de seu preceito para os casos de atraso na entrega das guias do seguro-desemprego e dos documentos para saque do FGTS. Registrado no acórdão embargado o pagamento das parcelas rescisórias no prazo legal, incabível a imposição da penalidade. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido.

A partir desse marco, o TST passou a negar a condenação do empregador ao pagamento da multa do § 8º do art. 477 da CLT quando as guias eram entregues fora do prazo do § 6º do mesmo artigo (com redação anterior à Lei nº 13.467/2017, ao argumento de que não se pode dar interpretação extensiva a preceito de caráter penal, com algumas ressalvas de entendimentos pessoais³.

É regra de hermenêutica que normas restritivas não admitem interpretações extensivas: aquelas que contêm sanção são, efetivamente, restritivas de direitos. No entanto, há lei própria determinando o momento da entrega de guia para saque de FGTS, de efetiva comprovação do recolhimento da multa de 40% e remetendo a todo o art. 477 da CLT, não excepcionando nenhum parágrafo: trata-se do art. 18 da Lei nº 8.036/1990.

Lembro-me de que até 1997 a multa rescisória do FGTS era quitada na guia AM (autorização para movimentação) no momento da homologação da rescisão. Veio a modificação pela Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997, e foi determinado que o valor da multa rescisória passasse a ser depositado na Caixa Econômica Federal – CEF (modificação do art. 18 da Lei nº 8.036/1990).

³ No julgamento do ARR-10223-22.2013.5.12.0026 (5ª Turma, DEJT 17/6/2016), em 15/6/2016, o relator, ministro Antonio José de Barros Levenhagen, registra no corpo do acórdão vários precedentes da SBDI-1 do TST: E-RR-86300-43.2007.5.01.0041 (SBDI-I, relator ministro Hugo Carlos Scheuermann, julgado 12/11/2015, DEJT 20/11/2015); E-RR-102700-79.2008.5.01.0015 (SBDI-I, relator ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado 27/8/2015, DEJT 4/9/2015); E-RR-795-94.2011.5.01.0057 (SBDI-I, relator ministro João Oreste Dalazen, DEJT 22/5/2015); E-ED-RR-92500-93.2006.5.01.0011 (SBDI-I, relator ministro Renato de Lacerda Paiva, julgado 4/9/2014, DEJT 15/5/2015); E-RR-73300-25.2009.5.01.0002 (SBDI-I, relator ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 24/4/2015); E-ED-RR-392-67.2011.5.01.0044 (SBDI-I, relator ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 19/12/2014). Também no mesmo sentido, cito RR-10390-96.2013.5.01.0009 (1ª Turma, relator ministro Walmir Oliveira da Costa, julgado 15/6/2016, DEJT 17/6/2016); RR-478-31.2013.5.03.0135 (2ª Turma, relatora ministra Delaíde Miranda Arantes, julgado 15/6/2016, DEJT 17/6/2016); RR-692-86.2014.5.21.0005 (3ª Turma, relator ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado 15/6/2016, DEJT 17/6/2016); RR-2237-39.2012.5.01.0226 (4ª Turma, relator ministro João Oreste Dalazen, julgado 8/6/2016, DEJT 17/6/2016); RR-1497-30.2012.5.01.0049 (6ª Turma, relatora ministra Kátia Magalhães Arruda, julgado 19/6/2016, DEJT 10/6/2016); ARR-1239-40.2010.5.04.0232 (7ª Turma, relator ministro Douglas Alencar Rodrigues, julgado 15/6/2016, DEJT 17/6/2016); AIRR – 10178-43.2014.5.05.0134 (8ª Turma, relatora ministra Dora Maria da Costa, julgado 15/6/2016, DEJT 17/6/2016).

Criou-se, posteriormente, um adicional, devendo o empregador depositar 50% do total do saldo do Fundo, sendo 40% da indenização para o empregado e 10% a título de contribuição social (Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001).

Portanto, a interpretação histórica demonstra que a multa fundiária sempre foi considerada uma verba devida quando da rescisão do contrato de emprego, daí a denominação de ‘verba rescisória’. Não é a modificação legal de quem entregará o dinheiro ao empregado que faz com que o § 6º do art. 477 da CLT (com redação não modificada pela Lei nº 13.467/2017 e para atos de rescisões contratuais realizados até 11/11/2017) não seja aplicado, pois o devedor, aquele que efetivamente faz o pagamento, é e continua sendo o empregador. A verba é e permanece classificada como rescisória, e assim considerada e definida pelos Tribunais. Cito parte da ementa do julgamento do recurso de revista RR-382100-64.2005.5.12.0046:

RECURSO DE REVISTA

1 – MULTA DO ART. 467 DA CLT. INCIDÊNCIA SOBRE A MULTA DE 40% DO FGTS. VERBA DE NATUREZA RESCISÓRIA. De acordo com a jurisprudência desta Corte, a multa de 40% do FGTS sobre o montante dos depósitos do FGTS corresponde a uma parcela rescisória propriamente dita, de modo que incide sobre ela a penalidade prevista no artigo 467 da CLT. [...] Recurso de revista não conhecido. (TST, 2ª Turma, relatora ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, julgado em 8/4/2015, DEJT 17/4/2015)⁴.

Nesse julgamento, traz a Exmª Srª Ministra relatora também os seguintes precedentes que definem a multa de 40% do FGTS como verba rescisória típica: RR-386-53.2013.5.23.0052 (8ª Turma, relator ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 27/2/2015); RR-120000-07.2007.5.01.0042 (3ª Turma, relator ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/3/2013); RR-610-56.2010.5.12.0034 (3ª Turma, relatora ministra Rosa Maria Weber, DEJT 10/6/2011); RR-19600-33.2003.5.03.0021 (2ª Turma, relator ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 11/9/2009).

No mesmo sentido, jurisprudência deste Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, conceitua a multa de 40% como verba rescisória:

MULTA DO ART. 467 DA CLT. INCIDÊNCIA. A aplicação de multa deve ser interpretada de forma restritiva, de sorte que a penalidade prevista no art. 467 do texto consolidado somente deve incidir sobre as verbas rescisórias *stricto sensu*, o que não abrange a multa estabelecida no § 8º do art. 477 da CLT. Por outro lado, inegável que a indenização de 40% sobre o FGTS constitui verba de cunho rescisório, incidindo sobre ela a multa prevista no art.

⁴ Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.o?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=382100&digitoTst=64&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0046&submit=Consultar>>. Acesso em: set. 2017.

467 da CLT. RO 0001666-74.2012.5.01.0030 (10ª Turma, relator desembargador Célio Juaçaba Cavalcante, julgado em 28/5/2014)⁵.

Uma vez conceituada pela jurisprudência a multa de 40% do FGTS como verba rescisória, temos que verificar o previsto no art. 18 da Lei do FGTS (Lei nº 8.036/1990).

O *caput* e §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990 trazem a obrigação de o patrão **pagar** ao empregado os depósitos fundiários dos meses da rescisão e o imediatamente anterior, bem como a multa de 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de emprego, atualizados e com juros. Na redação original, o § 3º mandava que esses valores constassem do recibo de quitação de rescisão; em 1997 sua redação foi alterada, para mandar incluir **na documentação comprobatória do recolhimento** dos valores devidos a título de rescisão do contrato de emprego, sempre determinando a observância de todo o art. 477 da CLT.

Eis a redação primitiva e a nova redação a partir da lei que determinou o depósito na CEF:

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a pagar diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. **(redação original, alterada).**

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. (redação dada pela Lei nº 9.491/1997).

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, pagará este diretamente ao trabalhador importância igual a 40 (quarenta) por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. **(redação original, alterada)**

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. (redação dada pela Lei nº 9.491/1997).

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

⁵ Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/564591/00016667420125010030%2313-06-2014.pdf>>. Acesso em: set. 2017

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar do recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, e eximirão o empregador exclusivamente quanto aos valores discriminados. (**redação original, alterada**).

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados. (Redação dada pela Lei nº 9.491/1997. V. Lei complementar nº 150/2015).

Na redação original, a lei mandava o patrão **pagar diretamente** ao empregado a multa de 40% do FGTS; a Lei nº 9.491/1997 determinou que o empregador passasse a **depositá-la** na CEF. O diploma ordenou ainda que a multa de 40% do FGTS e os depósitos do mês da rescisão e do precedente **constem na documentação comprobatória dos valores a título de rescisão**, observando todo o art. 477 da CLT, inclusive o § 6º, porque não se lê a exclusão do § 6º do art. 477 da CLT no § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990.

Quanto à extensão da quitação, no texto primitivo e no modificado a redação final do § 3º em nada mudou: a lei trazia e continua trazendo informação de que o empregador se exime exclusivamente quanto aos valores discriminados e não quanto às parcelas.

A respeito dessa última parte do § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990, que não foi modificada pela nova redação dada pela Lei nº 9.491/1997, já dizia Eduardo Gabriel Saad:

167) Do recibo de quitação

Durante muito tempo, as empresas preparavam os recibos de quitação por ocasião da despedida do empregado em termos genéricos, em que o empregado se declarava pago e satisfeito em todos os seus direitos, afirmando que não iria postular em juízo qualquer verba relacionada com a sua dispensa. Esta lacuna da lei ensejava toda a sorte de fraudes em prejuízo do assalariado.

A Lei nº 5.584, de 26/6/70, veio pôr termo a essa situação. Deu ao parágrafo 2º do art. 477 da CLT a seguinte redação: “O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato deve ser especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas”.

E o § 3º do artigo aqui em exame é simples cópia daquele dispositivo consolidado. (SAAD, 1991, p. 275).

Portanto, o § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990 é literal ao fazer remissão a todo o art. 477 da CLT. E se remete a todo o artigo, logicamente o faz quanto ao prazo do § 6º, que também deve aplicar-se à comprovação do depósito da multa de 40% do FGTS e à entrega da guia para saque: são matérias textualmente postas no § 3º do art.

18. Em outras palavras, esse dispositivo, ao fazer remissão expressa a todo o art. 477 da CLT, quer dizer que o momento de entrega da guia liberatória do Fundo (ou da chave de conectividade social) e a comprovação do depósito das verbas previstas no *caput* e §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990 (aí incluída a multa de 40%) é aquele previsto no § 6º do art. 477 da CLT (mesmo com a redação anterior a 11/11/2017). Essa deve ser a exegese para que não se permita burla à legislação, pois a indenização compensatória é, pacificamente, uma verba conceituada pela jurisprudência como rescisória.

O § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990 não é letra morta, e a interpretação teleológica do texto tem que ser seguida: no prazo definido no § 6º do art. 477 da CLT, o empregado deve ter em mãos todas as parcelas e os documentos próprios da rescisão, inclusive a guia para saque de verbas rescisórias que devem ser depositadas na CEF pelo patrão.

O § 6º do art. 477 da CLT (com redação anterior à Lei nº 13.467/2017) não tem interpretação isolada após a redação do § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990. Não fosse para ser cumprido o prazo que aquele impõe, o § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990 não faria remissão à integralidade do art. 477 (*caput* e parágrafos). Se quisesse restringir algum parágrafo desse artigo, a norma legal, a Lei nº 8.036/1990, o teria feito. Disse o dispositivo que tem que ser observado todo o artigo 477 da CLT, o que subentende logicamente o prazo ali definido. Onde a lei não restringiu, não cabe ao intérprete fazê-lo.

Não bastasse isso, o Decreto regulamentador nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, determina no § 5º do art. 9º que o depósito da multa de 40% do FGTS deve ser realizado exatamente no mesmo prazo definido no § 6º do art. 477 da CLT quando da redação anterior à Lei nº 13.467/2017:

§ 5º Os depósitos de que tratam o *caput* e os §§ 1º e 2º deste artigo deverão ser efetuados nos seguintes prazos: (Redação dada pelo Decreto nº 2.582/1998)

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pelo Decreto nº 2.582/1998)
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pelo Decreto nº 2.582/1998)

E o § 4º do art. 9º do Decreto nº 99.684/1990, em obediência ao definido no § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990, disciplinou de forma categórica o momento em que o empregador tem que comprovar que realizou o depósito da multa de 40% e habilitar o empregado ao saque:

§ 4º – O recolhimento das importâncias de que trata este artigo deverá ser comprovada quando da homologação das rescisões contratuais que exijam o pagamento da multa rescisória bem como quando da habilitação ao saque, sempre que não for devida a homologação da rescisão observado o disposto no art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados. (Redação dada pelo Decreto nº 2.430, de 17 de dezembro de 1997).

Por isso, temos que dividir as hipóteses em que pode se enquadrar o empregador no momento da rescisão do contrato de emprego:

a) agiu com dolo ou culpa e não comprovou, no prazo do § 6º do art. 477 da CLT, o depósito na CEF do valor de FGTS como manda a Lei nº 8.036/1990; tampouco entregou a correlata guia liberatória, com a chave de conectividade, para o saque. Nesse caso, responde pela mora, sob pena de admitir-se norma legal sem sanção;

b) não deu causa à mora – o empregado se recusa a receber, morre ou desaparece. Pode ainda ocorrer que o empregador não consiga agendar a homologação do termo de rescisão de empregados com mais de um ano de serviço no sindicato de classe ou no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Não dando causa à mora, não há responsabilidade patrimonial do patrão desde que consigne o pagamento, depositando a guia de FGTS e a chave de conectividade, com a comprovação dos depósitos do FGTS do mês da rescisão, do mês precedente e da multa de 40%. Consignação em pagamento é o meio de o devedor desobrigar-se da mora, denominada pagamento indireto nos ensinamentos de Maria Helena Diniz (2002, p. 239-248), quando ensina sobre os artigos 334 até 345 do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – CC).

Em relação ao seguro-desemprego, o inciso V do art. 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, delega ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) a regulamentação da lei.

Por força dessa delegação, o CODEFAT baixou as Resoluções nº 736 de 8/10/2014 (DOU de 10/10/2014) e nº 742 de 31/3/2015 (DOU de 1º/4/2015) estabelecendo que a partir de 31/3/2015 cabe ao empregador, quando da dispensa imotivada, obrigatoriamente utilizar-se do aplicativo denominado “Empregador Web” no “Portal Mais Empregos” para o preenchimento do Requerimento de Seguro-Desemprego/Comunicação de Dispensa. Uma vez preenchido esse requerimento pelo empregador, deve ele entregar ao empregado via impressa para a solicitação do benefício a partir do 7º dia a contar da dispensa.

É certo que o empregado tem que se dirigir aos postos de atendimento definidos pelo MTE para solicitar o benefício após receber o documento impresso pelo patrão, observando os passos previstos a partir do art. 14 da Resolução nº 467/2005 do CODEFAT.

Pode parecer que o empregador não tem prazo definido para a entrega do documento. Sem razão. A Lei nº 7.998/1990, no art. 19, V, delegou ao CODEFAT a regulamentação da matéria e o art. 13 da Resolução nº 467/2005 (DOU de 26/12/2005) é claro e literal:

Art. 13. O Requerimento do Seguro-Desemprego – RSD, e a Comunicação de Dispensa – CD devidamente preenchidas com as informações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social, serão fornecidas pelo empregador no ato da dispensa, ao trabalhador dispensado sem justa causa.

Então o documento, agora preenchido pelo empregador via internet e impresso (Resoluções nº 736 e 742 do CODEFAT), tem de ser entregue ao empregado no ato da dispensa.

Entretanto, essa obrigação de fazer não cumprida ou cumprida tardiamente – entrega de guia de seguro-desemprego – pode importar no pagamento de perdas e danos (lucros cessantes e danos emergentes), o que na maioria das vezes se resolve na conversão em indenização equivalente. Mas não se trata de verba rescisória em sentido estrito, como é tratada a multa de 40% do FGTS. Trata-se de parcela previdenciária, assim definida no inciso III do art. 201 da Constituição Federal de 1988 (CF) e que tem financiamento previsto no art. 239 da Carta. Não se tratando de verba rescisória em sentido estrito, a falta de entrega de guia de seguro-desemprego até a data da entrada em vigor da reforma trabalhista não implica aplicação da multa do § 8º do art. 477 da CLT porque, no prazo do § 6º do mesmo dispositivo, com a redação anterior à Lei nº 13.467/2017, a empresa nada tem a pagar a esse título; trata-se de obrigação puramente de fazer (entrega do formulário), conforme passos traçados nas Resoluções do CODEFAT há pouco mencionadas.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou o *caput* e o § 6º do art. 477 da CLT e acrescentou o § 10, para determinar que, no prazo único de 10 dias⁶ o patrão faça também a entrega de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, além de efetuar o pagamento.

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

O prazo do § 6º do art. 477 da CLT modificou para 10 dias após o término do contrato de emprego e não mais após o aviso prévio trabalhado ou indenizado. A jurisprudência terá muito trabalho para definir se a interpretação desse prazo deverá ser feita de forma literal ou não, pois, a se fazer a exegese gramatical, em casos nos quais o aviso prévio não for trabalhado, o prazo de 10 dias somente começa a correr após o término do aviso prévio proporcional indenizado, por força do previsto no art. 487 da CLT e OJ nº 82 da SBDI-I do TST.

E além da obrigação de pagar, tem o empregador que *comprovar* (o texto traz esse verbo), no prazo de 10 dias após o término do contrato de emprego, que comunicou aos órgãos competentes a extinção do pacto laborativo, obrigação essa que não existia no § 6º do art. 477 revogado.

Essas comunicações não se restringem ao CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965); deverão

⁶ Antes os prazos eram dois: no primeiro dia após o término do contrato, quando aviso prévio era trabalhado ou em contratos que não havia previsão de aviso prévio; 10 dias no caso de aviso prévio indenizado.

ser feitas a todos os órgãos competentes, dentre eles o FGTS e o CODEFAT e, caso inexistentes, a omissão patronal enseja a aplicação da multa do § 8º do art. 477 da CLT.

Outra novidade é que desnecessárias são guias. Bastam as comunicações previstas no caput e § 6º do art. 477 da CLT e a baixa do contrato de emprego na carteira de trabalho e previdência social (CTPS) para que o empregado possa sacar o FGTS e se habilitar ao benefício do seguro-desemprego.

Tanto é assim, que a Lei nº 13.467/2017 acrescentou mais um parágrafo ao art. 477 da CLT, ditando que essas comunicações são necessárias e imprescindíveis e basta a baixa na CTPS para saque do FGTS e habilitação ao benefício do seguro-desemprego:

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no *caput* deste artigo tenha sido realizada.” (NR) Grifo nosso.

Em conclusão:

a) peço licença para inserir no debate o entendimento de que, colocando o empregador à disposição do empregado a guia do FGTS, com a chave de conectividade, fora do prazo do § 6º do art. 477 da CLT antes de 11/11/2017, descumpriu o determinado no § 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990 e está sujeito à multa capitulada no § 8º do art. 477 da CLT.

b) a falta de entrega de guia de seguro-desemprego no prazo do § 6º do art. 477 da CLT, antes de 11/11/2017, não gera direito à multa prevista no § 8º da mesma norma legal, pois não se trata de verba rescisória típica e sim de parcela previdenciária assim definida pela Constituição Federal.

c) a partir de 11/11/2017 (data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista), o empregador que deixar, no prazo único de 10 dias do término do contrato de emprego, de comunicar esse fato ao FGTS e ao CODEFAT e deixar de comprovar essas comunicações ao empregado, está sujeito à multa capitulada no § 8º do art. 477 da CLT.

Bibliografia

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil: Teoria Geral das Obrigações*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. Introdução ao Direito Civil. Teoria Geral de Direito Civil. 26. ed. rev. e atual. por Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Forense, 2013. v. 1.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. São Paulo: Saraiva, 2012.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Comentários à Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1991.

Petição inicial – art. 840, §§ 1º, 2º e 3º da CLT

Felipe Bernardes¹

1) Introdução: modificações substanciais dos dispositivos da CLT sobre petição inicial

A Reforma Trabalhista trouxe duas importantes inovações de conteúdo nos parágrafos do art. 840 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), ao prever: (i) que o pedido deve ser “certo, determinado e com indicação de seu valor”; (ii) e que deve haver julgamento sem resolução de mérito quanto aos pedidos que não atendam aos requisitos estabelecidos no §1º do mesmo dispositivo.

O objetivo deste artigo é expor sistematicamente o tema e demonstrar as possibilidades interpretativas das novidades legislativas, à luz da doutrina e jurisprudência pertinentes, com destaque para a exigência de liquidação dos pedidos formulados na petição inicial. Serão analisadas, ainda, ao final, as modificações meramente redacionais feitas pela Lei nº 13.467/2017 no art. 840 (*caput* e parágrafos) da Consolidação das Leis do Trabalho.

2) Certeza, determinação e liquidez do pedido: noções essenciais

A mais significativa inovação da Reforma no que tange à petição inicial diz respeito à exigência de certeza, determinação e indicação do valor do pedido. Pretendeu-se generalizar, com a nova lei, tal requisito, que era aplicável anteriormente apenas nos processos trabalhistas que tramitassem no rito sumaríssimo (CLT, art. 852-B, I).

O pedido é considerado certo quando for explícito na petição inicial (PONTES DE MIRANDA, 1999, p. 36). Só se admitem pedidos implícitos nas hipóteses taxativamente previstas em lei: é o que ocorre, por exemplo, com a correção monetária, com os juros de mora e com as verbas de sucumbência, inclusive os honorários advocatícios (CPC, art. 322, §1º).

Já a exigência de determinação do pedido, conforme entendimento majoritário da doutrina, significa que o pedido deve ser delimitado quanto à qualidade e à quantidade pretendidas (DIDIER, 2016, p. 575); dessa concepção resulta que, quando se tratar de obrigação pecuniária, o autor deve indicar na petição inicial, em princípio, o respectivo valor.

Contudo, há linhas doutrinárias que associam a determinação do pedido ao fato de o autor dever fazer conhecer com segurança e clareza a tutela jurisdicional postulada, sendo preciso na indicação da prestação jurisdicional a ser obtida (THEODORO JÚNIOR, 2015, p. 767).

O Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – CPC) aparentemente sufragou a corrente majoritária, pois se refere apenas à certeza e à determinação, não exigindo expressamente a liquidez dos pedidos (artigos 322 e

¹ Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

324). Apesar disso, admite o pedido genérico (= indeterminado ou ilíquido): (i) nas ações universais, se o autor não puder individualizar os bens demandados; (ii) quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato; (iii) quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ato que deva ser praticado pelo réu (art. 324, §1º).

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), talvez com o objetivo de evitar tais controvérsias doutrinárias, optou por estabelecer a necessidade de que o pedido seja não apenas certo e determinado, mas que haja, também, indicação de seu valor. No entanto, o tema apresenta diversas nuances e certamente gerará divergências interpretativas, conforme se demonstrará a seguir.

3) Panorama jurisprudencial

Como se trata de previsão legislativa nova no campo trabalhista, deve-se recorrer à jurisprudência firmada sobre o tema da liquidação dos pedidos na petição inicial no Processo Civil.

Nesse contexto, há, no Superior Tribunal de Justiça (STJ) – órgão uniformizador da interpretação da lei federal –, precedentes no sentido de ser “permitida a formulação de pedido genérico na impossibilidade imediata de mensuração do *quantum debeat*”, quando se tratar de “conteúdo econômico ilíquido e de difícil apuração prévia”.

Outros julgados do STJ também concluem pela licitude de pedido genérico (= ilíquido) sempre que a causa envolver cálculos contábeis complexos, “hipótese em que o valor da causa pode ser estimado pelo autor, em quantia simbólica e provisória, passível de posterior adequação ao valor apurado pela sentença ou no procedimento de liquidação”.

Em matéria tributária, a jurisprudência pacífica do STJ, quanto aos pedidos de repetição de indébito tributário, entende ser “desnecessária, para fins de reconhecer o direito alegado pelo autor, a juntada de todos os comprovantes de recolhimento do tributo”, providência que deve ser levada a termo “quando da apuração do montante que se pretende restituir, em sede de liquidação do título executivo judicial”.

Conclui-se que o STJ relativiza, no âmbito cível, a exigência de liquidação dos pedidos que a doutrina majoritária extrai do art. 324, *caput*, do CPC, sempre que houver dificuldade de apuração prévia do valor devido ou se fizerem necessários cálculos contábeis complexos. Além disso, mesmo em matéria tributária, na qual há nitidamente prerrogativas da Fazenda Pública (exemplo: autoexecutoriedade e presunção de legitimidade dos atos administrativos de lançamento e inscrição em dívida ativa), a Corte admite a formulação de pedido genérico.

4) Liquidação de pedidos na realidade da Justiça do Trabalho

Os processos trabalhistas envolvem, na absoluta maioria das vezes, pedidos de condenação ao pagamento de parcelas pecuniárias. Daí resulta a necessidade de liquidação dos valores correspondentes, sendo que a praxe demonstra que, no rito ordinário, a providência costumeiramente é adotada apenas após a prolação da sentença condenatória.

Sem dúvida, há grande número de processos nos quais os pedidos formulados são de fácil liquidação, sendo suficientes simples cálculos aritméticos para chegar ao valor devido. É o que ocorre, por exemplo, nas hipóteses em que se postula o pagamento de verbas rescisórias (aviso prévio, 13º salário proporcional etc.), que podem ser facilmente calculadas por qualquer advogado ou magistrado, já que a simples realização das quatro operações básicas da matemática permite apurar o valor do crédito.

Presumidamente, quando o legislador estabeleceu a exigência de liquidação dos pedidos no rito sumaríssimo (CLT, art. 852-B, I), partiu da premissa – que geralmente coincide com a realidade – de que, diante do menor valor da causa, há menor complexidade dos cálculos envolvidos.

De outro lado, há causas em que a liquidação é extremamente complexa e dificultosa; algumas vezes, há necessidade até mesmo de realização de perícia contábil na fase de execução. Exemplifica-se com o cálculo de diferenças de comissões ou de participação nos lucros em função da inobservância, pela empresa, de critérios estabelecidos em seu regulamento, o que pode depender eventualmente de análise do balanço patrimonial do empregador; ou de apuração de diferenças de horas extras à luz dos cartões de ponto (fidedignos) e dos contracheques, devendo-se apurar dia a dia a existência de diferença não quitada.

Situação também comum diz respeito à cumulação de pedidos, com facilidade para liquidação de alguns deles, e dificuldade para outros.

5) Interpretação conforme à Constituição do art. 840, §1º, da CLT

Como visto, a redação do art. 840, §1º, da CLT, indica a necessidade genérica e aparentemente absoluta de indicação do valor dos pedidos na petição inicial. Nitidamente, a Reforma Trabalhista reforça a tendência de aproximação recíproca entre o Direito Processual Civil e do Trabalho.

Dessa forma, embora não conste do texto da CLT, é inevitável a aplicação das exceções contidas no art. 324, §1º, do CPC (dada a omissão da CLT e a compatibilidade com os princípios do Processo do Trabalho), que permitem a prolação de sentença genérica em algumas hipóteses. Isso porque a aplicação de tais exceções é imperativo lógico-jurídico, cuja não observância geraria situação de perplexidade e de impedimento ilegítimo ao exercício do direito de ação.

Assim, quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato, a sentença pode, licitamente, ser ilíquida. Exemplo no campo trabalhista é o pedido de indenização por danos materiais em decorrência de incapacidade laborativa (cujo percentual deve ser apurado em perícia) causada por doença ocupacional.

Igualmente, a sentença pode ser ilíquida quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ato que deva ser praticado pelo réu. Exemplifica-se com o pedido de equiparação salarial, na hipótese em que o trabalhador não saiba a remuneração exata do empregado paradigma, fazendo-se necessária a juntada das fichas financeiras ou contracheques pelo empregador.

Perceba-se que, nos dois casos, é materialmente impossível ao reclamante liquidar os pedidos, considerando as particularidades da causa de pedir. Tal fato já comprova, por si

só, que a aplicabilidade do art. 840, §1º, da CLT, não é absoluta, mesmo que o enunciado normativo não indique a existência de situações excepcionais. Conclui-se que o dispositivo é inexato, ao não mencionar as exceções contidas no art. 324, §1º, do CPC.

Partindo-se dessa premissa, deve ter aplicabilidade, nos processos trabalhistas, o entendimento consolidado no âmbito do STJ (retratado em tópico anterior) a respeito da possibilidade de relativização da exigência de liquidação dos pedidos.

De fato, além da inexistência já demonstrada, mesmo em situações não incluídas no art. 324, §1º, do CPC, pode ser muito dificultoso – ou até virtualmente impossível – para o autor liquidar os pedidos, nas situações que haja necessidade de realizar operações contábeis complexas ou for difícil a apuração prévia do valor.

A complexidade, apta a justificar a formulação de pedido ilíquido, estará presente quando a apuração do *quantum* depender de cálculos que exijam nível de conhecimentos contábeis e matemáticos superiores aos titularizados pelo homem médio.

Em outras palavras: se a elaboração do cálculo requerer conhecimento e técnica especializados, e não puder ser feita pelo profissional do Direito mediano (advogado, Juiz do Trabalho etc.), não há necessidade de a petição inicial, no rito ordinário, liquidar o valor dos pedidos. Se o cálculo for daqueles que só puder ser feito precisamente por profissional especializado (contador ou calculista), a petição ilíquida deve ser aceita.

Tal solução se impõe à luz do princípio constitucional do acesso à justiça (Constituição Federal, art. 5º, XXXV), já que exigir a liquidação nessas hipóteses criaria obstáculo prático irrazoável e intransponível ao ajuizamento da ação, sobretudo quando o autor (empregado ou empregador) for beneficiário da justiça gratuita. Ora, se o cidadão não tem condições de pagar as despesas do processo, inevitavelmente não terá recursos para contratar um contador particular antes do ajuizamento da ação.

Poder-se-ia objetar dizendo que, nas hipóteses de gratuidade de justiça, a elaboração do cálculo deveria ser feita pelo contador judicial (servidor da Vara do Trabalho). Contudo, a objeção não procede, porque a realidade do foro faria com que ficassem inviabilizados os serviços da Secretaria da Vara, considerando a grande quantidade de processos trabalhistas nos quais se defere a gratuidade de justiça.

Em suma, a exigência de liquidação dos pedidos na petição inicial não se aplica quando houver complexidade nos cálculos envolvidos. Essa é a única interpretação do art. 840, §1º, da CLT, que se compatibiliza com o princípio constitucional do acesso à justiça.

6) Interpretação consequentialista da exigência de liquidação dos pedidos: isonomia

Além dos óbices jurídicos já analisados, há dois aspectos de ordem prática que inviabilizam a interpretação de que o art. 840, §1º, da CLT, estaria a exigir a liquidação dos pedidos em qualquer caso.

O primeiro é que, sendo líquida a inicial, a sentença, em princípio, também deveria sê-lo (CPC, art. 491, *caput*). Além disso, o art. 491, §1º, II, autoriza a prolação de sentença ilíquida quando a apuração do valor devido depender da produção de prova de realização demorada ou excessivamente dispendiosa, assim reconhecida na sentença.

Tal dispositivo é elogiável, já que contribui fortemente com a celeridade processual: isso porque, enquanto tramitar eventual recurso (com ou sem efeito suspensivo) contra a sentença ilíquida, o interessado já pode promover de imediato a liquidação provisória (CPC, art. 512). Dessa forma, não há necessidade de realizar a demorada ou dispendiosa liquidação (pressuposto do art. 491, §1º) antes da interposição do recurso, o que acelera a prestação jurisdicional.

Ora, se a sentença pode ser ilíquida em virtude da dificuldade dos cálculos, não se vislumbra o motivo pelo qual a mesma flexibilização não se deva admitir no que tange à elaboração da petição inicial. Não há proeminência do juiz que justifique a possibilidade de prolação de sentença genérica, enquanto o advogado, no mesmo caso, teria o ônus de liquidar a petição. Seria flagrante violação ao princípio da isonomia.

Outra violação ao mesmo princípio também decorreria dessa interpretação: presumidamente, os grandes escritórios de advocacia não teriam dificuldades para liquidarem as iniciais mais complexas, enquanto os pequenos não conseguiriam fazê-lo em virtude da ausência de recursos humanos e financeiros. Portanto, a exigência de liquidação indiscriminada gera tratamento injusto e indesejado, por beneficiar apenas os profissionais mais abastados.

7) Exemplos práticos

À luz da exposição acima, passa-se a expor alguns exemplos cotidianos no foro.

Situações em que não haverá necessidade de liquidação dos pedidos:

(i) diferenças de horas extras, tendo em vista a necessidade de apuração da jornada já registrada nos cartões de ponto e os valores já pagos a título de horas extras nos contracheques, o que depende da juntada dos documentos pertinentes pelo réu; (ii) diferenças de comissões, em virtude da necessidade de apuração das vendas efetivamente realizadas pelo trabalhador; (iii) equiparação salarial, pois a evolução salarial do paradigma é informação que fica em poder da empresa; (iv) indenização por danos materiais decorrentes de acidente ou doença ocupacional, por ser impossível fixar de antemão as consequências jurídicas.

De outro lado, por exemplo, os seguintes pedidos, em princípio, deverão ser formulados com indicação do respectivo valor: (i) verbas rescisórias; (ii) adicional de insalubridade e reflexos, pois o cálculo é feito considerando percentual sobre o salário mínimo; (iii) indenização de vale-transporte, já que basta multiplicar o valor do transporte público pelos dias trabalhados etc.

8) Extinção do processo sem resolução de mérito: princípios aplicáveis

De acordo com o novo §3º do art. 840 da CLT, os pedidos que não atendam aos requisitos do §1º – inclusive a ausência de liquidação – devem ser julgados extintos sem resolução de mérito.

Não há novidade significativa no ponto. De fato, sempre que não observado algum requisito da petição inicial, a consequência processual é a extinção sem resolução de mérito em função da inépcia (CPC, art. 330, §1º).

No entanto, o regramento trazido pela Reforma não afasta a aplicação do art. 321 do CPC, segundo o qual o juiz, ao verificar que a petição inicial não preenche os requisitos legais, ou que apresenta defeitos e irregularidades capazes de dificultar o julgamento de mérito, determinará que o autor, no prazo de 15 (quinze) dias, a emende ou a complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado.

Esse regramento é aplicável ao Processo do Trabalho, conforme entendimento consolidado na Súmula nº 263 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Trata-se de concretização legislativa dos princípios da cooperação e da primazia da decisão de mérito (CPC, artigos 4º e 6º).

Portanto, em qualquer caso em que falte algum dos requisitos da inicial, elencados no art. 840, §1º, da CLT – inclusive a liquidação dos pedidos, quando exigível –, o Juiz do Trabalho, inicialmente, deve conceder prazo para que o autor corrija o defeito. Não é possível a extinção do processo sem a adoção prévia dessa providência.

9) Modificações redacionais do art. 840, *caput* e parágrafos, da CLT

O *caput* do art. 840 da CLT não foi alterado pela Reforma Trabalhista: daí decorre que continua sendo possível o ajuizamento de reclamação trabalhista de forma verbal, com a subsequente redução a termo pelo servidor público responsável. Os Tribunais Regionais do Trabalho devem dispor de estrutura adequada a fim de possibilitar o oferecimento verbal de petição inicial, já que permanece em vigor o *jus postulandi* – possibilidade de atuação de empregado ou empregador em juízo sem a assistência de advogado (CLT, art. 791, *caput*).

Já os parágrafos do art. 840 apresentam algumas alterações meramente redacionais, e outras de conteúdo; as primeiras, com o único objetivo de aprimorar e atualizar o texto da Consolidação, enquanto as últimas trazem efetivas inovações no Direito Processual do Trabalho.

São modificações redacionais:

– (i) a menção ao direcionamento da petição inicial a determinado juízo, e não ao “Presidente da Junta” ou ao “juiz de direito”, conforme constava da redação revogada. Depreende-se que houve, no ponto, aprimoramento técnico do texto legal, pois a ação deve ser endereçada a um órgão jurisdicional (= Juízo), e não à pessoa física de determinado juiz. Mesmo que se trate de localidade que possua Vara única e já se possa prever o juiz que presumidamente julgará a causa, a perpetuação da jurisdição (CPC, art. 43) ocorre para o órgão judiciário, e não para o magistrado, que pode ser substituído, removido, promovido etc. Ademais, desde a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 24/1999 não era mais pertinente mencionar-se a existência de “Juntas”, que passaram a ser chamadas de Varas do Trabalho a partir do fim da representação classista na Justiça do Trabalho;

– (ii) qualificação das partes, e não de “reclamante e reclamado”. Aqui também se nota apuro do vocabulário técnico-jurídico: os processos trabalhistas envolvem não apenas as reclamações trabalhistas típicas (ações entre empregados e empregadores, em relação às quais é pertinente a nomenclatura “reclamante” e “reclamado”), mas também diversas outras espécies de ações, inclusive as que tramitam em procedimentos

diferenciados (e nas quais se utilizam, tradicionalmente, outras designações). Assim, nos embargos de terceiro têm-se embargante e embargado; nos dissídios coletivos, suscitante e suscitado; no mandado de segurança, impetrante e autoridade coatora etc. Como o art. 840 da CLT se aplica para todas as espécies de procedimento – ressalvada a existência de previsão peculiar a determinado rito especial –, a modificação redacional empreendida se revela adequada.

No entanto, o legislador reformista não foi rigoroso no apuro técnico, pois na parte final do §1º do art. 840 menciona a necessidade de assinatura do “reclamante”, incidindo no mesmo equívoco redacional que parece ter almejado corrigir.

– (iii) o §2º não menciona mais a redução a termo feita pelo “chefe de secretaria”, designação que não mais se utiliza na Justiça do Trabalho, na qual a denominação do servidor que dirige os trabalhos em uma Vara é “Diretor de Secretaria”. O dispositivo menciona, ainda, a possibilidade de redução a termo pelo “secretário”; seria melhor, no lugar dessa expressão, fosse feita referência ao “servidor responsável”, já que a atribuição pode ser exercida por qualquer funcionário designado para tanto.

10) Conclusão

A mudança mais significativa da Reforma Trabalhista, no que tange aos requisitos da petição inicial, é a exigência de liquidação dos pedidos, que pode impactar fortemente o acesso à Justiça do Trabalho. A partir da interpretação sistemática, constitucional e consequencialista, entretanto, e considerando também a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça e a realidade dos processos trabalhistas, conclui-se que nem sempre haverá necessidade de indicação do valor dos pedidos na petição inicial.

11) Referências bibliográficas

CÂMARA, Alexandre Freitas. *O Novo Processo Civil Brasileiro*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

DIDIER, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. 18. ed. Salvador: Jus Podivm, 2016, v. 1.

GRECO, Leonardo. *Instituições de Processo Civil: Processo de Conhecimento*. Rio de Janeiro: Forense, 2010, v. 2.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. *Prática do Processo Trabalhista*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2002.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. *O Novo Processo Civil Brasileiro*. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Novo Código de Processo Civil – Leis 13.105/2015 e 13.256/2016*. 3. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo, 2016.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Comentários ao Código de Processo Civil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999, t. 4.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. 56. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, v. 1.

A Reforma Trabalhista e o Direito Intertemporal: aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais sobre a aplicação da Lei nº 13.467/2017

Cláudio Victor de Castro Freitas¹

I. Introdução

Como se sabe, foi recentemente aprovada a chamada “Reforma Trabalhista”, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, modificando inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), bem como a Lei de Benefícios (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991) e a Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990).

Um aspecto de suma importância para que se saiba a correção quanto à aplicação do referido diploma normativo, destacadamente em referência às mudanças na CLT, refere-se ao seu aspecto de direito intertemporal, eis que existe *vacatio legis* de 120 (cento e vinte) dias, sendo que o início da vigência da nova legislação impactará substancialmente nos contratos de trabalho e processos trabalhistas.

Assim, através deste trabalho, analisar-se-ão as formas de aplicação no tempo da Lei nº 13.467/2017 no Direito material e no Direito Processual do Trabalho, por meio de apontamentos doutrinários, jurisprudenciais e legais.

II. A CLT, as suas normas e a Reforma

A Consolidação das Leis do Trabalho é um diploma normativo complexo, eis que engloba normas de Direito material do Trabalho (especialmente artigos 1º ao 510, ou mesmo do artigo 1º ao 625, já que tratam de Direito material Individual e Coletivo do Trabalho), bem como de Direito Processual do Trabalho (artigos 643 ao 910), possuindo, ao final, dispositivos legais transitórios (artigos 911 ao 922).

Utilizou-se do formato de “Consolidação” e não de “Código”, eis que pretendeu a sistematização da legislação produzida desde o início da nova ordem implantada nos anos de 1930, organizando-a em um todo orgânico e congruente (VIANNA, 1976, p. 240). Ademais, por meio de tal forma, permitir-se-iam alterações de modo mais simples, acompanhando a evolução social, diferentemente de um Código, cujo espírito sempre foi o de rigidez de suas normas.

Em que pese a última observação acima, é inegável que a realização de mudanças profundas na legislação celetista sempre foi questão de difícil realização, eis

¹ Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Ex-advogado concursado da Petróleo Brasileiro S.A. (PETROBRAS). Graduado em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Veiga de Almeida (UVA). Mestre em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF).

que envolviam e envolvem interesses nacionais, especialmente da classe trabalhadora empregada e empregadora. Afinal, são 33,7 milhões de pessoas com carteira assinada no Brasil² e qualquer alteração legal que implique mudanças na forma de exercício dos direitos não é tema de fácil aprovação.

Ocorre que tal número, infelizmente, vem se reduzindo em razão da alta no nível de desemprego, sendo que as últimas pesquisas apontam para um total de 13,5 milhões de desempregados. Tal somatório, de fato, é muito alto, o que reativou o “movimento reformista trabalhista”, sob o argumento de que as regras impostas pela CLT, bem como a sua aplicação pela Justiça do Trabalho, são excessivamente rígidas e que, por tais motivos, muitos empregadores deixam de investir no país ou mesmo de contratar funcionários em razão do elevado número de direitos do trabalhador e das perdas econômicas ocasionadas pelas milhões de demandas trabalhistas ajuizadas na Justiça Especializada.

De acordo com o parecer do substitutivo ao Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016 (posteriormente aprovado pelo Senado, sancionado pelo Presidente da República e transformado em Lei nº 13.467/2017), o deputado federal Rogério Marinho deixou claros os motivos e objetivos da Reforma Trabalhista:

[...] Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países.

Como já foi mencionado, é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho. [...]

No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. Nas palavras do professor José Pastore, a legislação trabalhista “constitui um verdadeiro convite ao litígio”.

Outra consequência desse detalhamento da CLT no âmbito processual é a constatação de que, para casos idênticos ajuizados na Justiça do Trabalho, são proferidas sentenças distintas, o que é próprio da atividade judicial de interpretar a Lei e se coaduna com a autonomia dos juízes na aplicação da justiça. E mais. Em sua função jurisdicional, o juiz não pode deixar de proferir sentença sob o argumento de que não existe lei dispondo sobre determinado

² Números referentes a fevereiro/2017. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-03-31/desempregados-ibge.html>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

tema. A própria CLT, em seu art. 8º, determina que, havendo lacuna na lei ou no contrato, o juiz aplicará a jurisprudência, a analogia, a equidade, o direito comparado, em suma, usará dos meios adequados para proferir sua decisão. [...]

Portanto a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. E aqui não estamos falando em se impedir o acesso ao Judiciário, direito garantido plenamente pela Constituição Federal, mas em se privilegiar as soluções extrajudiciais na composição dos conflitos. [...]

Portanto, no que se refere ao objetivo de garantir a segurança jurídica, a primeira linha de ação é a de se estimular a solução extrajudicial do conflito; depois, a proposta visa a estabelecer um risco decorrente do ingresso com a ação. Por fim, propõe-se que haja um fortalecimento da negociação coletiva, conferindo maior eficácia às cláusulas que forem acordadas entre as partes. Em suma, é urgente a alteração da legislação vigente, que configura um verdadeiro convite à litigância, como já tivemos a oportunidade de nos referir. [...]

O que precisamos, na verdade, é fortalecer a estrutura sindical como um todo, fazendo com que as categorias se sintam efetivamente representadas. Nesse sentido, é acertada a ideia contida na proposta do Governo. Ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas. A insegurança jurídica da representação patronal, que não tem certeza se o que for negociado será preservado pela Justiça do Trabalho, é um grande empecilho à celebração de novas condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores e, em última instância, um entrave à contratação de mão de obra. [...]

Por isso, foram incorporadas normas que visam a possibilitar formas não litigiosas de solução dos conflitos, normas que desestimulam a litigância de má-fé, normas que freiam o ativismo judicial e normas que reafirmam o prestígio do princípio constitucional da legalidade, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Em que pesem as considerações apontadas sobre a modernização e a racionalização do sistema legal trabalhista, tais análises acerca da Reforma Trabalhista, bem como a sua forma de tramitação, não são objetivos deste trabalho, no entanto.

Ater-se-á, em verdade, ao fato já ocorrido, qual seja, aprovação, sanção e publicação da Reforma Trabalhista e a sua aplicação no tempo, o que passará a ser feito abaixo, deixando-se para outro momento a avaliação dos aspectos acima apontados.

III. A Lei nº 13.467 e a análise de sua *vacatio legis*

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) adveio do PL nº 6.787/2016 da Câmara dos Deputados, convertido posteriormente em Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017 no Senado. Após as devidas aprovações, foi sancionada pelo Presidente Michel Temer em 13/7/2017 e publicada em Diário Oficial da União (DOU) em 14/7/2017.

Naturalmente importante destacar que o referido diploma legal deixou expresso, em seu artigo 6º, a sua *vacatio*, ou seja, o período entre a publicação e início de vigência:

Art. 6º Esta lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Aqui algumas observações merecem destaque importante.

Primeiramente, o dispositivo legal deixou expresso que a vigência da lei se iniciaria “após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial”. Tal formato está em consonância com o artigo 8º, *caput* e §2º da Lei Complementar (LC) nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, eis que estabeleceu prazo razoável e em dias:

LC nº 95/1998 – Art. 8º A vigência da lei será indicada de forma expressa e de modo a contemplar prazo razoável para que dela se tenha amplo conhecimento, reservada a cláusula “entra em vigor na data de sua publicação” para as leis de pequena repercussão. [...] §2º As leis que estabeleçam período de vacância deverão utilizar a cláusula ‘esta lei entra em vigor após decorridos (o número de) dias de sua publicação oficial’. (Incluído pela Lei Complementar nº 107, de 26/4/2001).

Outro destaque a ser dado é a forma de contagem para o início da vigência da lei no país. Isso porque a mesma LC nº 95/1998 é expressa sobre o assunto, em seu artigo 8º, §1º:

LC nº 95/1998 – Art. 8º [...] §1º A contagem do prazo para entrada em vigor das leis que estabeleçam período de vacância far-se-á com a inclusão da data da publicação e do último dia do prazo, entrando em vigor no dia subsequente à sua consumação integral. (Incluído pela Lei Complementar nº 107, de 26/4/2001).

Assim, muita atenção deve ser dada a esse tema.

Isso porque a lei foi publicada em 14/7/2017, devendo ser considerado este como o primeiro dia na contagem, conforme LC nº 95/1998 acima. Ademais, tal contabilização deve ser feita em dias corridos (e não em meses), incluindo-se o último dia do prazo concedido (120 dias). Feito isso, a entrada em vigor da nova lei é no dia imediatamente subsequente à consumação da contagem. Dessa forma, temos que o último dia é 10/11/2017, que acaba por ser incluído na contagem, razão pela qual o início da vigência da Lei nº 13.467/2017 no sistema brasileiro é 11/11/2017.

Em relação à referida data, um destaque especial: dia 11/11/2017 será um sábado. Sendo assim, e como a CLT trata de regras de Direito material e Direito processual, temos o seguinte:

(i) quanto às regras de Direito material do Trabalho, o início de sua aplicação será, de fato, em 11/11/2017, eis que não há qualquer ressalva legal ou regra de transição exposta na Lei nº 13.467/2017, aplicando-se normalmente o artigo 6º, *caput*, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB)³;

(ii) para as regras de Direito Processual do Trabalho, temos o início de aplicação em 13/11/2017 (segunda-feira, já que o dia 11/11 será sábado, dia da semana reconhecido legalmente como feriado forense, conforme artigo 216 do novo Código de Processo Civil – Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – NCPC). Merecem destaque os prazos que se iniciarem em tal data, eis que sua contagem começa, em verdade, em 14/11/2017, em razão da nova redação do artigo 775, *caput*, da CLT, na forma da Lei nº 13.467/2017 (“Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.”). Aqui, é importante a distinção entre *início do prazo* e *início da contagem do prazo*⁴ (DINAMARCO, 2006, p. 561), de grande valia, conforme veremos mais à frente.

Ainda que tenhamos em mente tais datas, é de suma importância o estudo sobre a forma de sua aplicação, ou seja, se as regras de direito material, por exemplo, atingirão contratos ainda em vigor, bem como se as de Direito processual alcançarão prazos já iniciados.

IV. As regras de Direito material do Trabalho em razão da Reforma Trabalhista e sua vigência

Conforme anteriormente já afirmado, a CLT possui diversos dispositivos legais que versam sobre Direito material do Trabalho. A Reforma Trabalhista, igualmente, tratou de tal assunto em diversos artigos.

E a importância em conhecer a forma de aplicação do Direito material decorrente da Reforma Trabalhista é de grande necessidade, em razão dos seguintes questionamentos:

(i) será aplicada a contratos já celebrados e encerrados?;

(ii) terá aplicabilidade aos contratos já celebrados, mas com efeitos pendentes, ou seja, contratos ainda não encerrados?;

(iii) ou somente terá aplicação aos contratos celebrados a partir do início de sua vigência?

³ Art. 6º. A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

⁴ Segundo clássica lição do mestre Cândido Rangel Dinamarco, “a lei não é clara na distinção entre fluência do prazo e sua contagem, confundindo os dois conceitos e provocando incertezas terminológicas que são responsáveis por dúvidas e equívocos de significativa relevância prática. Correr é caminhar, fluir. A fluência do prazo começa quando ele próprio tem início. [] Na realidade, a contagem do prazo só tem início quando se completa a primeira unidade de sua duração e não no termo *a quo*. Se sou intimado hoje e hoje o prazo começa a correr (início do prazo ou de sua fluência), só amanhã é que, se for dia útil, o prazo começará a ser contado.” (2006, p. 561).

Tais dúvidas surgem tendo em vista que a Reforma Trabalhista não deixou expresso em dispositivo algum como será sua aplicação, especialmente em relação aos contratos ainda ativos quando do início de sua vigência. Diferentemente, por exemplo, o artigo 2.035 do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – CC) foi expresso em relação aos contratos de natureza civil e por ele regidos:

Art. 2.035 A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução.

Como não foram elaboradas disposições transitórias pelo legislador ordinário na Lei nº 13.467/17, deve ser utilizado o critério clássico, qual seja, o da irretroatividade das leis.

Sobre as normas materiais, analisando o artigo 5º, XXXVI da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 (CRFB/1988) e artigo 6º, *caput* da LINDB, percebemos que a lei, em regra, é irretroativa, devendo disciplinar fatos futuros. Entretanto, a retroatividade da lei pode ocorrer excepcionalmente para fatos pendentes, desde que respeite o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

CRFB/88. Art. 5º [...] XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

LINDB. Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

A doutrina especializada leciona que

[...] irretroativa é a lei que não se aplica às situações constituídas anteriormente. É um princípio que objetiva assegurar a certeza, a segurança e a estabilidade do ordenamento jurídico-positivo, preservando as situações consolidadas em que o interesse individual prevalece. Entretanto, não se tem dado a ele caráter absoluto, pois razões de política legislativa podem recomendar que, em determinada situação, a lei seja retroativa, atingindo os efeitos dos atos jurídicos praticados sob o império da norma revogada. Malgrado a retroatividade da lei seja severamente criticada, essa é uma questão essencialmente política. Há casos em que o interesse social, o progresso ou a equidade justificam tal efeito atribuído à lei nova. Por essa razão, no direito brasileiro a irretroatividade é a regra, mas admite-se a retroatividade em determinados casos. (GONÇALVES, 2012, p. 76/88).

Resumindo a situação em tela, temos que

a) são de ordem constitucional os princípios da irretroatividade da lei nova e do respeito ao direito adquirido; b) esses dois princípios obrigam ao legislador e ao juiz; c) a regra, no silêncio da lei, é a irretroatividade; d) pode haver retroatividade expressa, desde que não atinja direito adquirido; e) a lei nova tem efeito imediato, não se aplicando aos fatos anteriores. (AMARAL, 2002, p. 101).

Pelas lições acima, a doutrina enuncia, assim, o princípio da irretroatividade das leis como regra e o da retroatividade como exceção. Foi acolhida, dessa forma, a chamada Teoria Subjetiva de Carlo Francesco Gabba⁵ (GONÇALVES, 2012, p. 76/88), que enuncia o completo respeito ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e à coisa julgada.

Assim, como regra, aplica-se a lei nova aos

(i) casos pendentes (*facta pendentia*) e

(ii) aos futuros (*facta futura*), sendo que

(iii) só pode ser retroativa para atingir fatos já consumados, pretéritos (*facta praeterita*), nos casos em que (a) não ofender o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada e (b) quando o legislador, expressamente, mandar aplicá-la a casos pretéritos (MONTEIRO, 2001, p. 31).

Até aqui, trata-se de regra geral de aplicação de direito material comum.

Ocorre que um detalhe poderia ser levantado: a existência dos princípios trabalhistas específicos que poderiam relativizar tal entendimento quanto à aplicação do direito material, especialmente os princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica, que impediriam a aplicação das regras da Reforma Trabalhista aos contratos celebrados anteriormente a 11/11/2017 (início da vigência da Lei nº 13.467/2017), sejam os encerrados, sejam os ainda em vigor naquela data.

Não é o que nos parece, no entanto.

Isso porque quanto à **norma mais favorável**, trata-se de princípio pelo qual se deve optar pela norma que for mais favorável a obreiro, pouco importando sua hierarquia formal (CASSAR, 2014). Como no caso não temos problema de hierarquia, mas de simples revogação de um diploma pelo outro, não se deve falar em aplicação de tal principiologia como impeditiva da aplicação imediata da nova lei, ocorrendo logicamente em relação aos contratos que serão celebrados a partir do início de sua vigência, ou àqueles que ainda estão em vigor, mas naturalmente aos seus efeitos pendentes, *ad futurum*, conforme acima já explicitado.

Já quanto à **condição mais benéfica**, temos que se trata de princípio especial pelo qual “toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar

⁵ A referida Teoria Subjetiva de Gabba foi adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro, em oposição ao clássico posicionamento relacionado à Teoria Objetiva de Paul Roubier, que se baseia na distinção entre o efeito imediato e o efeito retroativo da lei. Assim, “se ela pretende aplicar-se aos fatos já consumados, é retroativa; se se refere às situações em curso (fatos pendentes), deve-se separar as partes anteriores à lei nova das partes posteriores, estas sujeitas sem retroatividade à mudança legislativa, e aquelas, a coberto de sua ação; e, finalmente, os fatos futuros, evidentemente contidos por inteiro no âmbito da lei. Mas, para exame da órbita de incidência da lei, é preciso abandonar a ideia de direito adquirido, e ainda de relação jurídica, para ter em vista as situações jurídicas, mais abrangentes e mais positivas”.

habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva” (CASSAR, 2014). Seu corolário é o direito adquirido (artigo 5º, XXXVI da CRFB/1988) e pressupõe alguns elementos, como (i) existência de condição mais favorável que a legal ou a contratual, (ii) habitualidade na concessão da benesse, salvo quando o benefício foi concedido de forma expressa (oral ou escrito), (iii) concessão voluntária e incondicional e (iv) não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato (CASSAR, 2014, pp. 215/222).

Este último princípio, assim, em uma rápida análise, aparentemente impediria a aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos ainda pendentes, naquilo em que haja prejuízo ao trabalhador (vide, por exemplo, o cancelamento do direito às horas *in itinere*, a expressa obrigação de pagamento somente do período suprimido do intervalo e mediante natureza indenizatória, ou o cancelamento do direito ao intervalo pré-jornada para as mulheres, tudo em razão da alteração dos artigos 58, §2º e 71, §4º da CLT e da revogação do artigo 384, todos da CLT), eis que em razão da celebração na vigência da lei anterior, ficaram as condições mais benéficas incorporadas ao seu contrato como verdadeiros direitos adquiridos.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, aplica tal princípio, como se depreende da leitura da Súmula nº 51. Ocorre que em tal situação, assim como na maioria dos casos analisados pelo colendo Tribunal, se está diante de negociação coletiva prejudicial em relação ao disposto em lei ou outra negociação anterior. Ainda que assim o fosse, o próprio TST, em sua Súmula nº 277, é expresso em tratar da revogação de direitos negociados coletivamente mediante expressa revogação por outra norma coletiva posterior – teoria da ultratividade condicionada à revogação (CASSAR, 2014).

Acrescente-se que diferenciar os direitos dos trabalhadores em razão da data de sua contratação, quanto à aplicação da lei, até determinado momento, seria manifestação expressa de violação ao princípio constitucional da igualdade/isonomia (artigos 5º, *caput* e 7º, XXX da CRFB/1988), não só material, que é o “comando proibitivo de decisões arbitrárias, um imperativo de racionalidade de conduta” (MENDES; BRANCO, 2012, p. 258), mas também substancial, ou seja, o impeditivo fático de discriminação em situações iguais.

Neste aspecto, importante a citação do ilustre mestre Celso Antônio Bandeira de Mello, para quem três questões a serem observadas, a fim de se verificar o respeito ou desrespeito ao aludido princípio, sendo que o desrespeito a qualquer delas leva à inexorável ofensa à isonomia:

- a) a primeira diz com o elemento tomado como fator de desigualação; b) a segunda reporta-se à correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de discrimen e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado; c) a terceira atina à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados a natureza humana. (MELLO, 1995, p. 21).

Poder-se-ia aventar até a aplicação de equiparação salarial em casos de distinções do tipo, instituto viável pela redação da CLT seja antes ou após a Reforma (vide artigo 461 da Consolidação).

Ademais, é importante ressaltar que a própria CLT, quando do início de sua vigência (10/11/1943) foi expressa, em seu artigo 912, em prever que “os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”.

Ou seja, a *mens legis* e a *mens legislatoris* sempre foram, de fato, a aplicação imediata do novo diploma legal, seja no que se refere ao direito material comum, seja no que tange ao Direito material do Trabalho.

Assim, em que pese o aparente uso do princípio da condição mais benéfica como impeditivo da aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos em vigor, temos que não há qualquer vedação para tal utilização, razão pela qual entendemos, conforme já acima explicitado em doutrina, que aos contratos futuros e pendentes se aplica plenamente a Lei nº 13.467/2017 a partir de 11/11/2017,

- (i) seja em decorrência de se tratar de lei expressa no sentido de alteração do ordenamento jurídico trabalhista,
- (ii) seja pela aplicação do princípio da isonomia,
- (iii) seja pela lógica da própria CLT (artigo 912).

Somente quanto aos contratos encerrados anteriormente ao início da vigência da nova Lei, ou seja, 11/11/2017, assim como para os efeitos contratuais até tal data, é que se tornam intocáveis, garantidos como verdadeiros direitos adquiridos.

V. As regras de Direito Processual do Trabalho em razão da reforma trabalhista e sua vigência

O outro questionamento acima já retratado se refere ao direito intertemporal na aplicabilidade das normas processuais. Isso porque, como dito, a CLT, em seus artigos 643 e seguintes, possui regras de Direito Processual do Trabalho.

Quanto à aplicação da nova lei processual (especialmente a Lei nº 13.467/2017, ora abordada no presente trabalho), as mesmas colocações são feitas pela doutrina no que se refere ao artigo 5º, XXXVI da CRFB/1988 e artigo 6º, da LINDB. Assim, quanto aos processos findos, não há qualquer dúvida de que a lei processual nova não tem qualquer aplicação, colocando-se a situação apenas quanto aos processos em curso.

Classicamente a doutrina dividiu em três os sistemas reguladores da eficácia da lei no tempo, quais sejam:

- (i) sistema da unidade processual, pelo qual o processo é um complexo de atos inseparáveis e não de atos isolados, razão pela qual deve ser aplicada uma mesma lei do seu início até o seu fim;
- (ii) sistema das fases processuais, pelo qual temos a distinção das fases processuais autônomas (postulatória, ordinatória, instrutória, decisória e recursal), cada qual podendo ser regida por leis diversas; e

(iii) sistema do isolamento dos atos processuais, que respeita os já realizados, somente aplicando a lei processual nova àqueles que ainda serão praticados sob a égide do novo diploma (*tempus regit actum*) (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2009).

Assim, todos os sistemas acima negam a retroatividade da lei processual mais moderna, situando-se a diferença na ultratividade da lei anterior. Em que pese a divergência, o sistema processual brasileiro adotou o sistema do isolamento dos atos processuais, conforme apontam doutrina (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2009) e jurisprudência das Cortes Superiores⁶.

Mais uma vez o legislador, ao elaborar a Lei nº 13.467/2017, não previu qualquer regra expressa no que se refere à aplicação temporal das normas de Direito Processual do Trabalho.

O NCPD, por exemplo, previu expressamente normas específicas de direito intertemporal em seus artigos 14, 1.046, 1.047, 1.054, 1.056 e 1.057. O referido diploma legal adotou, em seus artigos 14, 1.046, *caput* e 1.047⁷, o sistema de isolamento de atos processuais. A mesma teoria é aplicada, por exemplo, no artigo 2º do CPP⁸ (Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941).

Quanto à aplicação de direito intertemporal do NCPD, há dois Enunciados do Fórum Permanente de Processualistas Civis (FPPC) de grande interesse, que são os de nº 267 (“Os prazos processuais iniciados antes da vigência do CPC serão integralmente regulados pelo regime revogado”) e de nº 268 (“A regra de contagem de prazos em dias úteis só se aplica aos prazos iniciados após a vigência do Novo Código”).

A própria CLT, quando do seu início de vigência, foi expressa, em seu artigo 915⁹, na adoção do sistema de isolamento de atos processuais.

Dessa forma, no que se refere às normas de cunho processual existentes na CLT e que tiveram modificação com a Lei nº 13.467/2017, ainda que o legislador não tenha previsto expressamente, deve ser adotado o sistema de isolamento de atos processuais pelos fatos acima expostos. Vide, por exemplo, contagem dos prazos processuais em dias úteis, limitação dos valores de custas, honorários sucumbenciais, liquidação dos pedidos com a inicial, ausência de exigência de condição de empregado para ser preposto ou o preenchimento do requisito da transcendência em recurso de

⁶ Supremo Tribunal Federal (STF). AI 852241/MT. Rel. Min. Dias Toffoli. Julg. 11/2/2014. Publ. DJe 20/2/2014 Superior Tribunal de Justiça (STJ). REsp 1002366/SP. Órgão Julgador: 2ª Turma. Rel. Ministro Og Fernandes. Julg. 1º/4/2014. Publ. DJe 24/4/2014. TST. E-ED-RR 5652500-21.2002.5.04.0900. Órgão Julgador: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Julg. 2/6/2011. Publ. DEJT 17/6/2011.

⁷ NCPD. Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

NCPD. Art. 1.046. Ao entrar em vigor este Código, suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes, ficando revogada a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.

NCPD. Art. 1.047. As disposições de direito probatório adotadas neste Código aplicam-se apenas às provas requeridas ou determinadas de ofício a partir da data de início de sua vigência.

⁸ CPP. Art. 2º A lei processual penal aplicar-se-á desde logo, sem prejuízo da validade dos atos realizados sob a vigência da lei anterior.

⁹ CLT. Art. 915. Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação.

revista, conforme respectivamente artigos 775, 789, 791-A, 840, §1º, 843, §3º e 896-A, §§1º ao 6º da CLT com as novas redações.

Por conseguinte, a partir do momento em que se deve praticar o ato processual, caso ocorra a partir do início da vigência da Lei nº 13.467/2017, deverá ele se adequar à nova legislação. Destaque-se que a data de início da vigência da lei é 11/11/2017, sábado, mas, para fins processuais, somente na segunda seguinte, 13/11/2017, é que teremos o efetivo início do prazo. Assim, atos processuais cujos prazos se iniciem no referido dia terão que se adequar à nova legislação (atos que se iniciem e não atos cuja contagem se inicie, já que a prática se deu na vigência da lei anterior).

A título de exemplo, utilizando-se os já citados neste tópico:

- (i) a aplicação da contagem dos prazos processuais em dias úteis começa para aqueles que se iniciem em 13/11/2017 (atentar aqui para os casos de início do prazo em 13/11 e não para aqueles que tiverem o início da contagem do prazo em tal data, já que o ato praticado o foi sob a égide da lei anterior);
- (ii) a limitação dos valores de custas e os honorários sucumbenciais na sentença, para fins de condenação das decisões judiciais, aplicam-se a partir das conclusões das sentenças abertas a partir de 13/11/2017;
- (iii) a liquidação dos pedidos com a inicial ocorrerá para as demandas ajuizadas a partir de 13/11/2017;
- (iv) a ausência de exigência de condição de empregado para ser preposto se dará para as audiências ocorridas a partir de 13/11/2017;
- (v) a necessidade do preenchimento do requisito da transcendência em recurso de revista se iniciará com a publicação das decisões recorríveis pela referida modalidade recursal a partir de 13/11/2017¹⁰.

VI. Conclusão

Feitas as análises acima, concluímos da seguinte forma:

- (i) a CLT é um complexo de regras de Direito material e Direito Processual do Trabalho, seja pela sua redação atual, seja após as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista);
- (ii) com a *vacatio legis* de 120 dias, iniciada a contagem em 14/7/2017 (publicação no Diário Oficial da União), o início da vigência da Lei nº 13.467/2017 no sistema brasileiro é 11/11/2017 (dia imediato aos 120);
- (iii) quanto às regras de Direito material do Trabalho, o início de sua aplicação será, de fato, em 11/11/2017;
- (iv) para as regras de Direito Processual do Trabalho temos o início de aplicação em 13/11/2017 (segunda-feira, já que o dia 11/11 será sábado, dia da semana reconhecido legalmente como feriado forense, conforme artigo 216 do NCPC), mas com destaque para prazos que se iniciam em tal data, eis que sua contagem começa, em verdade, em 14/11/2017, em razão da nova redação do artigo 775, *caput* da CLT na forma da Lei nº 13.467/2017;

¹⁰ ARE 975223, Rel. Min. Luiz Fux. Julg. 18/8/2016. Publ. 23/8/2016.

(v) as regras de direito material atingirão os contratos que se iniciarem a partir de 11/11/2017 e os efeitos daqueles que não foram encerrados até tal data, somente não se aplicando aos pactos rescindidos anteriormente e os efeitos, até a data acima, dos contratos em vigor quando do início da vigência da Lei nº 13.467/2017, sob pena de violação da ordem legal e do princípio da igualdade;

(vi) adotando-se o sistema do isolamento dos atos processuais, aqueles cujos prazos se iniciem em 13/11/2017 terão que se adequar à nova legislação.

Referências bibliográficas

AMARAL, Francisco. *Direito civil: Introdução*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. São Paulo: Malheiros, 2006. v. II.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro. Parte Geral*. 10. ed. São Paulo: Saraiva. v. 1.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

MENDES, Gilmar; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de Direito Civil. Parte geral*. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

Reflexos da Reforma Trabalhista no dano extrapatrimonial

Laís Ribeiro de Sousa Bezerra¹

1. Introdução

A conjuntura vivenciada pelo Direito Trabalhista há tempos sedimentou a viabilidade do pleito indenizatório decorrente de lesões extrapatrimoniais na relação de trabalho *lato sensu*, haja vista o respaldo jurídico conferido por diversos dispositivos constitucionais. Entre os de maior destaque figuram o artigo 1º, inciso III, da Constituição da República de 5 de outubro de 1988 (CF/1988), consagrador do princípio da dignidade da pessoa humana, pilar central da ordem jurídica pátria; o artigo 5º, incisos V e X, responsáveis pela constitucionalização dos direitos imateriais, e o artigo 7º, dirigente dos direitos sociais conferidos ao trabalhador.

Nesse sentido, discorre a nobre doutrina de Maurício Godinho Delgado:

O Direito Brasileiro, como se sabe, apenas assumiu, firmemente, a plausibilidade jurídica de indenização por dano moral nas situações não reguladas por texto normativo específico a contar da Constituição de 1988. Até fins da década de 1980 predominava o tradicional entendimento de ser irreparável, economicamente, o dano moral estrito – a menos que houvesse texto legal inequívoco nessa direção. Este, como se sabe, somente existia em segmentos restritos, e fora da área trabalhista (por exemplo, os casos regulados pela antiga Lei de Imprensa – nº 5.250/67, art. 49 e seguintes – e pelo Código Brasileiro de Telecomunicações – Lei nº 4.117/62, art. 81 e seguintes). A Constituição de 1988, entretanto, rompeu a linha normativa e jurisprudencial dominante, colocando o país em patamar avançado de tratamento do problema (DELGADO, 2015, p. 667).

Com nítida influência da Carta Magna Cidadã de 1988, coube ao Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – CC) a regulamentação do dano extrapatrimonial em âmbito legal, inclusive para fins de aplicação do instituto na esfera laboral do Direito, tendo em vista a lacuna normativa evidenciada na legislação trabalhista para o trato da matéria. Pautando-se em valores como a eticidade e a boa-fé, o diploma civilista despojou-se da concepção patrimonialista enraizada no Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916) e dedicou Capítulo especial aos intitulados *direitos da personalidade* (artigos 11 a 21), consagrando o resguardo da honra, da intimidade, da imagem, do intelecto e da moral da pessoa humana. Sedimentou também a base legal para o pleito de indenização, ao dispor em seu artigo 186: “Aquele que, por ação ou

¹ Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus (FDDJ).

omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Assim, o Direito do Trabalho encontrava, precipuamente, na Constituição Federal de 1988 e no Código Civil de 2002 a base jurídica para dirimir celeumas processuais que envolvessem afronta a direitos imateriais, condenando os ofensores ao pagamento de indenizações pautadas nos ditames do Código Civilista, em clara consagração da teoria do diálogo das fontes do direito.

Ocorre que a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, inseriu título específico na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT) para o trato dos direitos extrapatrimoniais, delimitando a abordagem da matéria aos dispositivos legais por ela promovidos e, por conseguinte, restringindo substancialmente o alcance e as repercussões das lesões a direitos imateriais no contexto da relação de trabalho, sendo este o enfoque principal do presente artigo.

Em razão da vastidão do tema e por serem substancialmente recentes as alterações legislativas pertinentes, a presente obra não pretende exaurir os contornos da matéria, mas tratá-la de maneira objetiva, dando especial enfoque aos pontos centrais pertinentes à nova conjuntura do dano extrapatrimonial nas relações de trabalho.

2. Considerações acerca do dano extrapatrimonial

2.1 Breve conceituação

Em apertada síntese, o ordenamento jurídico pátrio entende o dano extrapatrimonial como aquele que representa decréscimo no núcleo de direitos da personalidade, causando ao ofendido padecimentos de índole sentimental e moral, com reflexos de frustração e indignação. Trata-se, pois, de lesão a bens que transcendem o plano físico e patrimonial, caracterizada por incidir em valores subjetivos e inerentes a cada indivíduo, vislumbrados no campo da personalidade, dos sentimentos, da liberdade, da imagem, do decoro e da honra de cada ser. Consiste em ofensa a direitos e garantias cuja corporificação e quantificação econômica direta revelam-se inviáveis. E, em razão disso, para grande parte da doutrina e jurisprudência não é suscetível de reparação, mas de compensação, uma vez que o prejuízo experimentado não é desfeito, servindo a indenização apenas como atenuante econômico frente ao dano suportado pela vítima.

Nesse sentido, louvável e deveras elucidativa é a lição do professor Xisto Tiago de Medeiros:

O dano moral ou extrapatrimonial consiste na lesão injusta e relevante ocasionada a determinados interesses não-materiais, sem equipolência econômica, porém concebidos e assimilados pelo ordenamento como valores e bens jurídicos protegidos, integrantes do leque de projeção interna (como a intimidade, a liberdade, a privacidade, o bem-estar, o equilíbrio psíquico e a paz) ou externa (como o nome, a reputação e a consideração social) inerente à personalidade do ser humano (abrangendo todas as áreas de extensão e tutela da sua dignidade), podendo também

alcançar os valores e bens extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou a uma coletividade de pessoas. (MEDEIROS, 2007. p. 56).

Em sendo assim, não há espaço, na atual conjuntura jurídica, para a ilação de que o dano extrapatrimonial estaria restrito à dor, à angústia, ao sofrimento e às frustrações suportadas pelo ofendido. Deve-se enxergar a referida espécie de lesão como decorrente das relações não patrimoniais em sentido amplo, inerentes aos direitos da personalidade e à esfera subjetiva e social dos tutelados pela ordem jurídica pátria.

2.2 Esboço histórico

Não surge como questão recente o reconhecimento da existência e da possibilidade de indenização frente a dano de ordem extrapatrimonial. Registros históricos evidenciam a celeuma inúmeros séculos antes de Cristo, seguindo a evolução da temática o mesmo compasso do desenvolvimento e reconhecimento dos direitos humanos fundamentais e da garantia à dignidade da pessoa humana.

O Código de Hamurabi – vigente aos tempos do império babilônico (1728 a 1686 a.C.) –, já trazia em seu bojo disposições acerca da possibilidade de postulação de ressarcimento frente a eventuais danos à família, à vida e à dignidade. Tratava-se de disposição tangente à reparação de lesão baseada em vingança privada, na qual a compensação pecuniária não era admitida frente ao prejuízo vivenciado. Predominava a historicamente consagrada máxima do “olho por olho, dente por dente”.

Pertinente a época histórica distinta, e em insofismável evolução frente à conjuntura acima narrada, surge a Lei das XII tábuas, oriunda do Império Romano, e responsável pela inauguração da reparação pecuniária frente ao prejuízo sofrido. Nesse sentido, ditava seu texto que: *“Se alguém causa um dano premeditadamente, que o repare”*.

Em paulatino progresso, as ordens jurídicas de diversos países passaram a adotar e reconhecer regimento próprio para a disciplina dos direitos e das garantias imateriais, com a conseqüente admissão do dano extrapatrimonial, revelando-se tal evolução como uma das vertentes benéficas construídas por meio da gradativa consagração normativa dos direitos humanos fundamentais, edificada por incontáveis diplomas jurídicos internacionais, destacando-se dentre eles a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (França, 1789); a Declaração de Direitos da Virgínia (EUA, 1776); o Código Civil de Napoleão Bonaparte (França, 1804); a Constituição Mexicana de 1917; a Constituição de Weimar (Alemanha, 1919); e a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948).

No Brasil, não obstante a existência de dispositivos legais anteriores que respaldassem a pretensão indenizatória extrapatrimonial, tem-se a Carta Magna de 1988 como diploma jurídico de maior relevância no resguardo aos direitos imateriais e à compensação das lesões suportadas na esfera subjetiva do homem. A promulgação da referida Carta Política em período imediatamente posterior a uma ditadura militar fomentou e consagrou a dignidade da pessoa humana como cerne da ordem jurídica pátria, reconhecendo o homem como sujeito de direitos e garantias intrínsecos à

sua natureza e indisponíveis por vontade própria ou de terceiro, ditos como direitos da personalidade.

Segundo leciona Xisto Tiago de Medeiros:

No direito pátrio, a compreensão e o tratamento conferido ao dano moral possuem como marco divisor a Constituição da República de 1988, distinguindo-se nitidamente os períodos que antecederam e sucederam a sua vigência. Em relação ao primeiro período, divisa-se, ainda, as fases anterior e posterior à codificação do Direito Civil, ocorrida no ano de 1916, com o advento da Lei nº 3.071, de 1º/1/1916. No que toca à segunda quadra, destaca-se relevantemente o ingresso, no universo legislativo, do novo Estatuto civil, a Lei nº 10.406, de 10/1/2002, em vigor desde 11/1/2003. (MEDEIROS, 2007. p. 87).

Portanto, foi a promulgação da Constituição Federal de 1988 que inaugurou na ordem jurídica nacional a primazia dos direitos individuais e coletivos conferidos à pessoa humana, sendo o reconhecimento dos direitos imateriais e a possibilidade de reparação a prejuízos vivenciados em sua esfera um dos pontos de maior relevância contemplados pelo Estatuto Constitucional, em aplaudida superação da concepção patrimonialista anterior, que vislumbrava em viés secundário os direitos e as garantias inatos ao plano psíquico, à moral e à liberdade da pessoa humana.

Nessa toada, merecem ênfase os diplomas legais posteriores à promulgação da *Lex Mater* de 1988 que atribuíram ao dano extrapatrimonial ampla e plena possibilidade de reparação pecuniária, dentre eles o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990), o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003) e o Código Civil de 2002.

3. Dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho – tratamento jurídico anterior à Lei nº 13.467/2017

Conforme elucidado, os direitos da ordem subjetiva e imaterial do homem constituem íntima ligação com o objetivo precípua da Carta Constitucional de 1988, qual seja a dignidade da pessoa humana. E, sendo o trabalho um dos instrumentos de maior importância na construção da dignidade do indivíduo, não há como negar a influência e a pertinência dos direitos imateriais e seu necessário resguardo frente a danos extrapatrimoniais vivenciados nas relações de trabalho.

Sobre a questão, discorre Mauro Schiavi:

A reparação do dano moral decorrente de uma relação de trabalho é medida de garantia e efetividade da proteção à dignidade da pessoa humana do trabalhador, ou da imagem ou reputação da empresa, ou do tomador dos serviços. A relação de trabalho, por envolver um trabalho prestado por pessoa física, abrange não só o serviço em si, mas também a pessoa de quem o executa. O estado

de subordinação, muitas vezes a que está sujeito o trabalhador, não restringe os direitos ínsitos à sua personalidade e também a sua dignidade como pessoa humana. (2008, p. 92).

No mesmo sentido leciona Arnaldo Süssekind:

No cotidiano da execução do contrato de trabalho, com o relacionamento pessoal entre o empregado e o empregador, ou aqueles a quem este delegou o poder de comando, possibilita, sem dúvida, o desrespeito dos direitos da personalidade por parte dos contratantes. De ambas as partes, convém enfatizar, embora o mais comum seja a violação da intimidade, da vida privada, da honra ou da imagem do trabalhador. (1995, p. 45).

Nesse contexto, incontáveis são as situações que ensejam possível ofensa de cunho extrapatrimonial no contexto trabalhista, estando sedimentado na doutrina e jurisprudência pátria o reconhecimento das seguintes modalidades de danos extrapatrimoniais: a) de índole estritamente moral, de forma individual ou coletiva; b) de natureza existencial e; c) mais recentemente, o intitulado dano social.

Em breve síntese, entende-se o dano extrapatrimonial estritamente moral, na modalidade individual, como a lesão experimentada pelo homem singular em seus atributos ligados à personalidade (imagem, honra e decoro), à integridade física (liberdade de expressão e de locomoção, vida) e à integridade psíquica (liberdade de pensamento e crença), ao passo que o dano extrapatrimonial moral coletivo constitui a injusta lesão observada no plano dos direitos extrapatrimoniais cujos efeitos lesivos ultrapassam a esfera individual, atingindo uma coletividade de pessoas, passíveis ou não de determinação. Ao contrário do dano moral individual, trata de direito cuja titularidade pertence a uma pluralidade de indivíduos.

Por sua vez, o dano existencial advém de prejuízo suportado na vida social, revelando-se na obstrução do convívio social e da qualidade de vida do indivíduo. Oriundo da doutrina italiana, revela-se na seara trabalhista por meio de celeumas que envolvem o desrespeito, pelo empregador, dos períodos de descanso e repouso conferidos ao trabalhador, o gozo de férias e a imposição de jornadas de trabalho extenuantes. Acolhido pelas cortes judiciais pátrias, é reconhecido no ordenamento jurídico nacional por meio de interpretação sistemática dos artigos 1º, inciso III; 5º, incisos V e X e 226 da Constituição Federal de 1988, além de todos os dispositivos consolidados que tratam de jornada de trabalho.

Em outra vertente, o dano social constitui a lesão ao nível de vida e patrimônio moral reconhecido à sociedade, ligado precipuamente à prerrogativa do direito à segurança e à integridade física. Trata-se, pois, forma de reparação na qual o escopo precípuo é pedagógico, e não reparatório ao ofendido, que, na hipótese, é a coletividade social. Em outras tintas, busca-se com o reconhecimento do dano social inibir a prática de condutas que violem e agridam a segurança e a qualidade de vida do meio social, servindo a pretensão punitiva como desestímulo para novo comportamento lesivo

futuro. Nas relações de trabalho, recebe especial enfoque nas demandas que tratam do meio ambiente de trabalho e das normas de proteção e segurança ao trabalhador.

A concretização da lesão, por seu turno, pode ser ocorrer em momento anterior ou posterior ao contrato de trabalho, bem assim durante o liame trabalhista mantido entre ofensor e ofendido, sendo esta última a mais comum das hipóteses.

Não obstante a ampliação e evolução jurídica da gama de lesões a direitos imateriais passíveis de eclosão na seara trabalhista, a legislação trabalhista não apresentava, até a edição da Lei nº 13.467/2017, dispositivos legais específicos para o trato dos direitos extrapatrimoniais conferidos aos trabalhadores e das consequentes lesões pertinentes, razão porque a matéria encontrava respaldo jurídico no próprio texto constitucional, em especial nos artigos concernentes aos direitos fundamentais, e nas disposições do Código Civil de 2002.

Tal conjuntura jurídica, de certo modo, representava tratamento arcaico e genérico aos direitos imateriais pelo ramo trabalhista do Direito, considerando a relevância e reincidência da matéria na Justiça do Trabalho, bem assim as diversas legislações trabalhistas internacionais que cuidam do tema de forma específica e pormenorizada.

A título exemplificativo, cite-se o Código de Trabalho de Portugal, que destina capítulo aos direitos da personalidade, reconhece a lesão de índole extrapatrimonial em diversos de seus dispositivos, e é categórico ao vaticinar que “*O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos da personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada*” (artigo 16, Código do Trabalho Português – Lei nº 7/2009).

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, a temática conquistou legislação trabalhista específica, que será analisada em seus principais aspectos no capítulo seguinte.

4. Dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho – tratamento jurídico promovido pela Lei nº 13.467/2017

A Reforma Trabalhista proposta pela Lei nº 13.467/17 inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho o Título II-A, editando os artigos 223-A a 223-G, com o fim de normatizar de forma específica e restrita os direitos extrapatrimoniais e suas repercussões nas relações contempladas pela seara jurídica laboral.

A inovação legislativa deveria representar, em tese, insofismável avanço jurídico, propiciando disciplina jurídica própria e coerente com o contexto trabalhista perante os direitos extrapatrimoniais. Todavia, as primeiras impressões construídas acerca dos artigos 223-A a 223-G da CLT não evidenciam a segurança jurídica e os benefícios noticiados pelos defensores da Reforma Trabalhista, e, de maneira geral, contrastam com os preceitos e ditames inerentes ao Direito do Trabalho, e com o regramento constitucional concernente ao tema. Senão vejamos.

- **Artigo 223-A, CLT x Análise jurídica dos danos extrapatrimoniais.**

O primeiro ponto de destaque encontra-se na literalidade do Artigo 223-A, que determina “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial

decorrentes da relação de trabalho *apenas* os dispositivos deste Título” (grifo nosso). O simples exame perfunctório do dispositivo legal evidencia seu propósito de limitar aos dispositivos legais insertos do Título II-A da CLT o exame das discussões e celeumas decorrentes dos danos extrapatrimoniais no contexto das relações de trabalho. O uso do advérbio “apenas” concretiza o desiderato do legislador de excluir a aplicação supletiva de dispositivos legais previstos no Código Civil de 2002, no Código do Consumidor, na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 (práticas discriminatórias nas relações de trabalho), na Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1991 (responsabilidade objetiva em relação às normas do meio ambiente de trabalho), dentre tantos outros diplomas legais que disciplinam os direitos extrapatrimoniais e suas repercussões indenizatórias.

Em razão disso, acatar a literalidade da novel legislação acarretará, dentre tantas outras consequências, a impossibilidade de aplicação da responsabilidade civil objetiva do ofensor nos moldes do artigo 927 do Código Civil, no descarte das práticas discriminatórias em ambiente laboral previstas na Lei nº 9.029/1995 para fins de aferição de danos extrapatrimoniais, na inviabilidade de responsabilização objetiva do ofensor perante descumprimentos de normas de segurança e proteção do trabalhador conforme a Lei nº 6.938/1991, e no despojamento do microssistema de direito e processo coletivo previsto na Lei da Ação Civil Pública (nº 7.347, de 24 de julho de 1985) e no Código de Defesa do Consumidor.

Não obstante a inaceitável restrição de direitos constitucionais intencionada pela novel legislação, a atecnia normativa do artigo 223-A é flagrante.

A uma, porque releva clara antinomia com o artigo 8º, § 1º, da CLT, com redação modificada igualmente pela Lei nº 13.467/2017, e que vaticina “*O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho*”. Logo, é possível a ilação de que a redação da CLT continua conferindo respaldo, ainda que de forma tangenciada, à aplicação de todo o ordenamento jurídico pátrio na disciplina dos direitos imateriais. O princípio do diálogo das fontes se impõe, no particular.

A duas, porque o desiderato restritivo do legislado não pode, em hipótese alguma, afastar a tutela constitucional perante as demandas trabalhistas que versem sobre direitos extrapatrimoniais. O artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, trata da temática de forma específica e pormenorizada, constituindo evidente fundamento jurídico para rechaço da limitação proposta pelo artigo 223-A da CLT.

De igual modo, a tentativa específica de desconstituir a responsabilidade objetiva perante o descumprimento da higidez no meio ambiente de trabalho contrasta inteiramente com o teor do artigo 200, VIII, da CF/1988, que resguarda a proteção ao meio ambiente do trabalho em âmbito constitucional.

Em sendo assim, a pretensão limitativa proposta no Título II-A da CLT esbarra na interpretação sistemática da própria Consolidação das Leis do Trabalho e na supremacia da Constituição Federal, não se revelando como dispositivo hábil a retroceder o tratamento dos direitos imateriais perante o Direito Laboral.

- **Artigo 223-B, CLT x Pretensão reparatória.**

A segunda inovação relevante encontra-se no o artigo 223-B, que assevera: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a *esfera moral ou existencial* da pessoa física ou jurídica, as quais *são as titulares exclusivas* do direito à reparação” (grifo nosso).

Em leitura inicial, a modificação pode evidenciar certa evolução legislativa, ao consagrar em sede legal o dano existencial e a esfera de direitos imateriais da pessoa jurídica. Todavia, uma análise mais atenta da parte final do dispositivo permite a ilação de que a legislação buscou restringir a titularidade da pretensão reparatória frente ao dano extrapatrimonial, o que representaria, de certo modo, a eliminação integral ou mitigação de pleitos indenizatórios perante danos morais coletivos, ou por familiares e dependentes do ofendido, por meio de danos morais em ricochete.

Todavia, novamente o desiderato da Reforma Trabalhista encontra óbice na ordem constitucional, uma vez que tanto o dano moral coletivo quanto o dano moral em ricochete encontram respaldo jurídico no artigo 5º, incisos V e X, da Carta Magna de 1988, e em nada sofrem contenção pela alteração da CLT.

Não bastasse, a relação jurídica mantida entre o empregador e os familiares do trabalhador ofendido revela-se como extracontratual e de índole civil, sujeita ao regramento dos artigos 186 e 948 do Código Civil, não podendo a pretensão reparatória ser obstada pela legislação trabalhista.

Por seu turno, os direitos coletivos em sentido amplo possuem legitimidade referendada no artigo 82 do Código de Defesa do Consumidor, sendo autônoma e concorrente entre o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos, e acionada por meio de ação civil pública ou ação coletiva.

Assim, novamente a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 não tem condão de modificar o tratamento conferido à legitimidade para pleitear reparação perante lesões de índole extrapatrimonial.

• **Artigos 223-C e 223-D x Taxatividade dos direitos extrapatrimoniais**

Terceira inovação de destaque do Título II-A da CLT é a tentativa do legislador em enunciar rol taxativo de direitos extrapatrimoniais ao trabalhador. Nesse sentido, dispõe o artigo 223-C que: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física *são* os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física” (grifo nosso). Perceba-se que a literalidade da norma reflete, de forma cristalina, seu desiderato de tolher qualquer interpretação, judicial ou doutrinária, que confira ao trabalhador direito imaterial distinto daqueles previstos no rol exaustivo do dispositivo legal.

A medida, por si só, já se mostra inteiramente destoante da ordem constitucional pátria. A uma, porque desrespeita frontalmente a concepção de que toda e qualquer norma jurídica que trate de direitos da personalidade deve possuir natureza de cláusula geral, com interpretação ampla e rol exemplificativo. A duas, porque, conforme exaustivamente esclarecido, as prerrogativas e garantias imateriais guardam estreita ligação com os direitos humanos e o princípio da dignidade da pessoa humana, cernes do ordenamento jurídico pátrio, e, por conseguinte, impossíveis de sofrer limitação objetiva em sua tutela e consagração. A três, porque a alteração legislativa encontra impeditivo expresso no teor do artigo 60, § 4º, da Carta Magna de 1988, que veda expressamente toda e qualquer tentativa legislativa tendente a abolir direitos e garantias conferidas pela ordem constitucional.

Em outras tintas, reduzir os direitos imateriais a rol exaustivo e por norma infraconstitucional, além de representar demasiada mitigação dos efeitos e da amplitude do texto constitucional, evidencia negativa da própria condição humana e de seus valores inatos, o que, por óbvio, não pode ser referendado pelas Cortes Judiciais Pátrias. A necessidade de proteção ao núcleo dos Direitos Fundamentais e ao princípio da Vedação ao Retrocesso Social se impõem, no particular.

Nessa senda foi editado o Enunciado nº 274 da IV Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal (2007), nos seguintes termos:

Art. 11. Os direitos da personalidade, *regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil*, são expressões da *cláusula geral* de tutela da pessoa humana, contida no art. 1º, III, da Constituição (princípio da dignidade da pessoa humana). Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se aplicar a técnica da ponderação.” (grifo nosso²).

Não bastasse, o legislador edita o artigo 223-D, dispondo que: “a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência *são* bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica” (grifo nosso). A leitura acurada do dispositivo legal evidencia a supressão do artigo gramatical “os” após o verbo de ligação “são”, técnica redacional que simplesmente isenta os direitos imateriais conferidos à pessoa jurídica da natureza taxativa imposta aos direitos extrapatrimoniais do trabalhador.

Portanto, segundo os ditames da novel legislação, os direitos imateriais somente contam com essência e alcance limitados em relação ao polo hipossuficiente da relação de labor, sendo, em contrapartida, irrestritos e vastos no que toca à pessoa jurídica, que, na grande maioria das relações de trabalho, representa o empregador.

Não são necessárias maiores considerações para vislumbrar a natureza cerebrina e a integral ausência de respaldo jurídico dos dispositivos em comento, sendo perfeitamente possível concluir que seu conteúdo choca-se frontalmente com diversos pontos da Carta Magna de 1988, em especial com aqueles que consagram a dignidade humana, o valor social do trabalho (artigo 1º, III e IV), a erradicação da pobreza e das desigualdades sociais (artigo 3º, III), a prevalência dos direitos humanos (artigo 4º, II) e a integralidade dos direitos fundamentais (artigo 5º).

• **Artigo 223-G, § 1º, CLT x Tarifação do dano extrapatrimonial.**

Não obstante a inumerável quantidade de teses e discussões acerca dos direitos imateriais, tem-se como uníssona a concepção de que sua incidência e seus efeitos são distintos da natureza patrimonial comumente observada nas diversas formas de danos reconhecidos e geridos por normas e axiomas jurídicos. Dano moral é, conforme elucidado, prejuízo observado na esfera íntima do ofendido, sendo insusceptível de concretização no plano material. Transpassa, pois, o terreno da avaliação pecuniária –

² Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/IV%20Jornada%20volume%20I.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2017.

ordinariamente observada no campo da responsabilidade civil – haja vista sua natureza extrapatrimonial.

Em razão disso, a ordem jurídica pátria não cuidou de consolidar critérios de aferição específicos e patamares valorativos certos e herméticos para fins de compensação dos danos extrapatrimoniais. Tratou da temática em plano constitucional tão somente para determinar que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” (artigo 5º, V, CF/1988), tendo posteriormente o plano legal enfatizado a questão por meio do Código Civil vigente, que assevera “A indenização mede-se pela extensão do dano” (artigo 944, CC).

Em sendo assim, constituía entendimento sedimentado que a edificação dos critérios de aferição dos danos extrapatrimoniais e a eventual valoração pecuniária dos prejuízos evidenciados representavam incumbência atribuída ao magistrado. Em outras tintas, competia ao juiz a averiguação da efetiva comprovação de ocorrência do dano e dos seus efeitos em cada caso concreto, da responsabilidade do ofensor e do nexo causal entre o dano e o prejuízo suportado pela vítima.

Embora a análise perfunctória da referida conjuntura possa culminar em certa insegurança jurídica, com receio de banalização do instituto e de fixação de patamares indenizatórios desarrazoados e alheios à proporcionalidade, é certo que a jurisprudência pátria já consolidou a ilação de que as pretensões reparatórias perante danos extrapatrimoniais devem ser acolhidas e valoradas com base em patamares avaliativos sólidos, construídos por meio da casuística observada perante a celeuma posta sob o crivo do Poder Judiciário. Em outros termos, há tempos as cortes pátrias tolhem eventuais excessos cometidos perante a constatação e valoração dos danos a direitos imateriais.

Na seara trabalhista da Justiça, o colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) já tratou da matéria, inclusive por meio de informativo de sua jurisprudência:

Na fixação do valor da indenização por dano moral, o magistrado deve valer-se dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, previstos na Constituição Federal. Há que se ponderar acerca da gravidade objetiva da lesão, da intensidade do sofrimento da vítima, da maior e do menor poder econômico do ofensor e do caráter compensatório em relação à vítima e repressivo em relação ao agente causador do dano. (Informativo 117, TST – E-RR-159400-36.2008.5.01.0222, Relator Ministro João Oreste Dalazen. Julg. 10/9/2015).

Diante dessa conjuntura, os critérios de aferição propostos pela Reforma Trabalhista por meio do artigo 223-G, *caput*, da CLT revelam-se, em grande parte, inócuos e tardios, haja vista que a grande parcela do regramento proposto encontra-se há tempos solidificada no Poder Judiciário nacional. Cito, para fins de esclarecimento, os preceitos edificados no *caput* do artigo em comento.

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

- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
- II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III – a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII – o grau de dolo ou culpa;
- VIII – a ocorrência de retratação espontânea;
- IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X – o perdão, tácito ou expresso;
- XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII – o grau de publicidade da ofensa.

Em prisma diametralmente oposto, a pretensão do legislador de tarifar os valores indenizatórios cabíveis em sede de danos extrapatrimoniais, prevista no § 1º do mesmo artigo 223-G, releva-se em total dissonância com o contexto jurídico nacional. A uma, porque inaugura cenário indenizatório não observado em nenhum dos ramos do direito pátrio, em razão do flagrante assincronismo do desiderato legislativo com a necessidade de proporcionalidade entre o agravo e a compensação pecuniária (artigo 5º, V, CF/1988). A duas, porque vincula a pretensão reparatória ao patamar salarial do ofendido, o que permite concluir que os direitos imateriais de um trabalhador melhor remunerado devem ser valorados com maior benevolência que as prerrogativas conferidas ao obreiro que recebe um salário mínimo como contraprestação mensal, contexto que se revela inconcebível perante os ditames que regem o direito trabalhista e os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

Nesse particular, cumpre salientar que o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 130/DF rechaçou a tarifação acerca da responsabilidade civil proposta pela Lei de Imprensa (Lei nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967), ao argumento de que a legislação não fora recepcionada pela ordem constitucional inaugurada pela Carta Magna de 1988, especificamente por seu artigo 5º, incisos V e X.

Assim, o precedente endossa a tese de que a vontade refletida pelo legislador com a edição do § 1º do Artigo 223-G da CLT situa a legislação trabalhista em degrau inteiramente dissociado dos demais ramos jurídicos nacionais e, pior, da jurisprudência da Suprema Corte Nacional, em clara desvalorização do ideal de patamar civilizatório mínimo dos direitos fundamentais e sociais do trabalhador.

Ainda sobre a temática, cumpre enfatizar que a modificação legislativa promovida pelo artigo 292, inciso V, do Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – CPC), ao determinar a obrigatoriedade da fixação do valor da causa inclusive quanto ao dano moral pretendido, em nada referenda ou legitima o intento do artigo 223-G da CLT, uma vez que o diploma de Direito Processual comum apenas determina a necessidade de fixação de parâmetro valorativo pelo postulante, mas não estipula valores mínimos ou máximos a serem vindicados. Em outros termos, impõe o dever processual de delimitar a pretensão inicial, mas não o faz por meio de valores específicos impostos pela lei.

Ademais, não bastasse o propósito de extirpar o elemento subjetivo de aferição judicial na mensuração dos danos extrapatrimoniais, os patamares valorativos propostos pela Lei nº 13.467/2017 são excessivamente baixos e aquém daquilo que hodiernamente é observado na jurisprudência. O §1º do artigo 223-G enquadra a pretensão indenizatória em quatro patamares distintos de lesão: a) leve; b) médio; c) grave e; d) gravíssimo, sendo o maior nível ressarcitório a quantia correspondente a cinquenta salários mínimos do ofendido.

Ora, tomemos a título exemplificativo as reclamações trabalhistas com pretensão relacionada com danos morais decorrentes de acidente de trabalho.

Revela-se, no mínimo, despiadado entender que um obreiro, assalariado em patamar remuneratório mínimo e que foi tolhido gravemente em sua integridade física e capacidade laborativa, detenha como limite máximo para fins de indenização extrapatrimonial valor inferior a cinquenta mil reais, considerando o atual valor do salário mínimo nacional, qual seja R\$ 937,00 (Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015).

A situação revela-se ainda mais grave diante de trabalhadores que exercem uma mesma função dentro de uma empresa, mas, por circunstâncias como a diferença de tempo de serviço, percebem patamares remuneratórios distintos. Supondo a ocorrência de óbito ou grave lesão incapacitante em tais obreiros por acidente de trabalho, surge como tarefa árdua, talvez impossível, redigir decisão judicial hábil a justificar, de forma razoável e ponderada, à vítima contemplada com o menor salário, e aos seus familiares, por que o dano moral suportado por eles é pecuniariamente inferior àquele vivenciado pelo operário melhor remunerado.

A preocupação com as repercussões da referida norma se intensificam se observadas as regras de quantificação financeiras previstas e acatadas pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que tabelam uma “fofoca social” no patamar indenizatório de trinta mil reais, ao passo que uma *paraplegia* é valorada em seiscentos salários do ofendido. A Corte Superior da Justiça comum adota o chamado método bifásico para exame das celeumas processuais que envolvem arbitramento de indenizações por danos extrapatrimoniais, estipulando um valor básico coadunado com as características do caso concreto e os precedentes judiciais construídos em casos judiciais semelhantes, moldando o patamar indenizatório com base na casuística, e não em letra de lei genérica e alheia aos contornos específicos da lide, como propõe a novel legislação laboral.

Portanto, o tabelamento de valores proposto pela recente Reforma Trabalhista, além de destoar da Carta Magna de 1988 em diversos aspectos, acata patamares valorativos inexpressivos e desarrazoados, alheios ao ideal de equidade, e revelando insofismável desprestígio das relações trabalhistas e do valor social do trabalho, além de servir como estímulo à perpetuação de práticas ofensivas às prerrogativas e garantias de índole imaterial e mitigação da necessária reprovabilidade da conduta ofensiva e do caráter punitivo da pretensão indenizatória.

Em síntese, a mudança é inquietante e deveras prejudicial ao núcleo de direitos e garantias conferidas ao trabalhador.

5. Considerações finais

As primeiras análises da Lei nº 13.467/2017 já permitem a conclusão de que seus termos em muitos pontos não refletem o ideal e as concepções preconizadas pela vasta maioria da doutrina e jurisprudência trabalhista nacional. Ao contrário, em vários aspectos, a novel legislação desafia a própria natureza e existência do Direito Trabalhista, transmutando profundamente atributos e a particularidades do Direito e da justiça social.

As modificações efetuadas no exame dos direitos imateriais possuem significativa ênfase no âmbito da nova legislação, e demonstram de forma contundente certas falhas cometidas na redação da Lei nº 13.467/2017, razão porque devem ser alvo de ajustes em sua aplicabilidade e interpretação, seja em âmbito judicial, pelo controle concentrado de constitucionalidade (ações diretas de inconstitucionalidade e ações de descumprimento de preceitos fundamentais) e pelo controle difuso, seja por nova normatização legal destinada à correção dos descertos evidenciados.

Respalhando o ativismo judicial como forma de abrandar os efeitos restritivos dos artigos 223-A a 223-G da CLT, cumpre citar a nobre doutrina do professor Pontes de Miranda:

O legislador faz a lei, mas o direito é realizado por aquele que a cria e igualmente pelos órgãos juriferantes [...] dentre os quais está o juiz, desde que não se apague a origem democrática da lei, princípio constitucional básico, nos países civilizados. (PONTES DE MIRANDA, 1957, p. 38).

Nesse diapasão, reduzir o campo dos fundamentos jurídicos hábeis ao exame das celemas trabalhistas envolvendo danos extrapatrimoniais, estipular de forma exaustiva o rol de direitos imateriais reconhecidos ao trabalhador e tarifar os valores pecuniários possíveis para a mensuração dos prejuízos suportados pelo jurisdicionado em sua esfera imaterial de direitos e garantias representam desideratos legislativos cerceadores da atividade jurídica laboral e do próprio Direito do Trabalho em sua natureza e seus escopos precípuos.

Acerca da temática proposta na presente obra e de sua indiscutível relevância na conjuntura da Justiça do Trabalho, cumpre citar a elucidativa doutrina de Clayton Reis:

O direito do trabalho é o ramo jurídico em cujo ambiente o estudo do dano moral deveria alcançar seu máximo desenvolvimento, em face da dimensão que assume na defesa dos valores contidos na pessoa do trabalhador – princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da CF/88). Nesse caso, se encontram em jogo a sua personalidade, os seus bens pessoais, a sua dignidade, privacidade e outros bens de valor que são relevantes. Esses valores pessoais se sobrelevam quando aludem ainda à dignidade do trabalho, princípio basilar dos direitos sociais prescritos no artigo 5º, inciso XIII e *caput* do artigo 6º da Carta Magna. (REIS, 2008, p. 80).

É certo, pois, que a reforma se releva necessária à evolução do âmbito juslaborativo e, de alguma maneira, o projeto aprovado indica pontos positivos em seus contornos, mas que, pelo atual texto, são diminutos perante o conjunto de normas editadas em clara mitigação de direitos e garantias conquistados ao longo de anos nos mais diversos contextos jurídicos vivenciados no país. Não se mostra razoável, ou mesmo compreensível, acatar tais medidas legislativas olvidando os avanços que foram conquistados nos direitos trabalhistas, sociais e humanos.

Nesse sentido, revela-se de crucial importância a proposta de Medida Provisória atualmente discutida no âmbito dos Poderes Executivo e Legislativo com o fim de corrigir alguns dos desacertos explanados no presente artigo, sendo iniludível que o de maior urgência é aquele tendente a abolir os patamares indenizatórios a título de danos extrapatrimoniais pautados nos haveres remuneratórios dos ofendidos. Por ora, resta o aguardo das novas proposições legislativas acerca da temática, ainda que por Medida Provisória, meio legiferante inadequado para o fim.

Consoante esclarecido no introito da presente obra, o intuito das reflexões ora explanadas não se constitui no pretensioso fim de exaurir a temática tratada, tanto pela flagrante modernidade das alterações legislativas expostas nas linhas pretéritas, quanto pela complexidade e extensão das discussões jurisprudências e doutrinárias que contemplarão os novos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Referências bibliográficas

AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de (Org.). *IV Jornada de Direito Civil*. Brasília : Conselho da Justiça Federal, 2007. v. I. Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/IV%20Jornada%20volume%20I.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Informativo TST*, n. 117, 9 a 14 set. 2015. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/95675>>. Acesso em: 26 set. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970. t. VI.

REIS, Clayton. A Reparação do Dano Moral no Direito Trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, n. 60, jan./jun. 2008.

SCHIAVI, Mauro. *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Dano moral na relação de emprego. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, Consulex, v. 1, n. 6, p. 45-46, jun. 1995.

Aspectos interpretativos iniciais da Reforma Trabalhista e o princípio da intervenção mínima

Paulo Renato Fernandes da Silva¹

Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva²

1. Breve esboço histórico

A Reforma Trabalhista, realizada pela Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, pode ser considerada o fato mais importante na história do Direito do Trabalho desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), em 1943. Isso porquanto a mencionada reforma não é meramente pontual (ela também é pontual, considerando que modifica diversos aspectos específicos da CLT), uma vez que promove inusitada alteração no próprio marco regulatório do Direito do Trabalho brasileiro, mudando a sua estrutura filosófica, normativa, conceitual e cultural.

Dentro de uma perspectiva histórica, desde 1966 já se constata algumas modificações importantes nas relações de trabalho, como é o caso da criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966), apontado por Délio Maranhão como o primeiro grande ilícito trabalhista na história do Direito do Trabalho, até então. Essa lei flexibilizou o regime de garantia do tempo de serviço, previsto nos artigos 478 e 492 e seguintes da CLT, criando um sistema opcional no qual o empregado poderia renunciar às regras consolidadas em troca de depósitos em uma conta vinculada.

Outra alteração significativa ocorreu com a aprovação da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, conhecida como lei do trabalho temporário, que autorizou a intermediação de mão de obra no país, nos casos nela previstos. A Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, regulamentou o regime de compensação anual de horas de trabalho (banco de horas), flexibilizando o sistema de duração do trabalho previsto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988. Essa mesma lei introduziu o chamado contrato provisório na legislação pátria, prevendo um ajuste por prazo determinado mais flexível.

Ainda no ano de 2001, a Lei nº 10.243, de 19 de junho, alterou o artigo 458 da CLT (que regula o salário *in natura*) para estabelecer que diversas utilidades que outrora tinham natureza salarial, deixaram de ostentar tal característica. Outrossim, foi instituído o chamado contrato de trabalho de regime de tempo parcial, por até 25 horas semanais (Medida Provisória – MP nº 2.164, de 24 de agosto de 2001), que agora também foi alterado pela Lei nº 13.467/2017.

Dentre outras alterações que flexibilizaram as leis trabalhistas nos últimos tempos, cabe destacar, ainda, especialmente: a) a previsão de suspensão temporária

¹ Advogado e professor de Direito do Trabalho.

² Juíza do Trabalho da 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

do contrato de trabalho de dois a cinco meses (artigo 475-A, CLT, conhecida como *lay off* – MP nº 2.164/2001); b) a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, que flexibilizou o artigo 462 da CLT, permitindo que o empregador promova vários outros descontos no salário do empregado, desde que com a autorização deste; c) a lei de recuperação judicial e falências – Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, afastando a sucessão trabalhista (o Supremo Tribunal Federal decidiu que essa lei é constitucional³); d) a Lei nº 13.172, de 21 de outubro de 2015, que permitiu fossem feitos descontos de até 35% do salário do empregado, para pagar cartão de crédito, financiamento, e outras coisas a mais em benefício do trabalhador, ele autoriza o desconto em folha; e) em 2016, a lei que permite que o empregado utilize até 10% do FGTS como garantia para o crédito consignado; e f) em 2017, a Lei nº 13.429, de 31 de março, que regulamenta a terceirização do serviço e a intermediação de mão de obra, e dá uma nova roupagem ao trabalho temporário.

Esse movimento lento, difuso e paulatino de atualização das leis trabalhistas revela a marcha histórica que trilhava o Direito do Trabalho pátrio. Havia uma demanda social por uma atualização desse segmento jurídico, ainda presidido por normas cunhadas no segundo quartel do século passado.

Tais modificações também evoluíram em outros ramos do Direito, do que são exemplos expressivos o Direito Civil e o Direito Processual Civil, que também sofreram uma reestruturação dogmática profunda nos anos de 2002 e 2015, respectivamente. Poucos são aqueles que, hoje, não reconhecem os alvissareiros avanços dos códigos que compilam essas legislações.

A Reforma Trabalhista, por seu turno, está longe de ser ideal ou definitiva, mas é a que foi aprovada e entrará em vigor em 11 de novembro de 2017. No entanto, deve-se reconhecer que trouxe alguns avanços importantes, como veremos adiante.

A necessidade de reformulação das leis trabalhistas já ocorria, outrossim, pela própria interpretação da legislação por parte da jurisprudência inventiva do Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujas inúmeras orientações jurisprudenciais (OJ), súmulas, precedentes normativos e OJ transitórias criaram um conjunto próprio de normas trabalhistas, nem sempre harmônicas entre si e em relação à lei.

Na realidade, a jurisprudência acabou por se avolumar e ganhar protagonismo judiciário em razão da inércia do legislador, que não promoveu alterações sistemáticas e atualizações estruturais das leis trabalhistas do país.

2. Parâmetros interpretativos da Reforma

Por outro lado, a Reforma deve ser entendida como um processo de mudança, de amadurecimento da sociedade brasileira. É nesse sentido que devem ser fixados alguns parâmetros interpretativos sobre a novel lei.

O primeiro parâmetro que deve guiar o exegeta é a interpretação conforme à Constituição, a fim de promover a necessária filtragem constitucional, afastando

³ O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou totalmente improcedente a ação direta de inconstitucionalidade (ADI nº 3.934) do Partido Democrático Trabalhista (PDT) contra a Lei de Recuperação Judicial (Lei nº 11.101/2005). A decisão da Corte foi tomada no dia 27 de maio de 2009, por maioria de votos.

eventuais antinomias do sistema de normas. Se as novas leis forem interpretadas de forma dissociada da Carta Magna, os erros de análise serão inevitáveis.

Como não foi criado um Código do Trabalho, e como o legislador não teve condições (ou interesse) em promover uma alteração mais sistematizada da CLT, a interpretação sistemática se impõe de modo inexorável, como segundo parâmetro do intérprete. A nova sistemática do Direito do Trabalho não pode ser entendida isoladamente dos demais capítulos da CLT, como será visto adiante.

Outro critério que deve nortear a reforma pode ser traduzido no princípio da boa vontade diante da nova lei. Isto é, além das técnicas interpretativas teleológica e finalística, o profissional do Direito do Trabalho deve procurar extrair das normas os sentidos que lhe gerem a maior efetividade possível. É o que a doutrina civilista chama de princípio do aproveitamento dos atos jurídicos, no caso, dos atos jurídicos legislativos.

3. Classificação das normas da Lei nº 13.467/2017

Visando a facilitar a compreensão da nova lei, suas normas serão classificadas em cinco modalidades, a saber:

- a) normas de aprimoramento do sistema legal;
- b) normas derivadas de política legislativa;
- c) normas de incorporação de entendimentos jurisprudenciais;
- d) normas de segurança jurídica; e
- e) normas de constitucionalidade duvidosa.

No que se refere às normas de aprimoramento do sistema legal, podem ser identificadas várias regras que aperfeiçoam o sistema jurídico-trabalhista nacional, como, por exemplo, o artigo 620 da CLT, cuja nova redação estabelece que o acordo coletivo prevalece sobre a convenção coletiva de trabalho.

Em sua redação original, a CLT previa que a convenção coletiva tinha preeminência sobre o acordo coletivo, situação que trazia muitos problemas na Justiça do Trabalho, pois o empregador muitas vezes negociava com seus empregados, e estes, depois, postulavam outros direitos assegurados em convenção, sob o argumento de que era mais benéfico, trazendo insegurança ao sistema de regulação das relações de trabalho. A Lei Federal nº 13.467/2017 corrige esse equívoco.

Parte da doutrina já reconhecia que a norma do artigo 620 da CLT não podia ser aplicada (a convenção prevalecendo sobre o acordo coletivo) porque quebraria a harmonia do sistema, gerando situações de antinomia, não observando o princípio da segurança jurídica. Por esses motivos, o novo artigo 620 é identificado como norma de aprimoramento do ordenamento jurídico trabalhista.

Outra norma de aprimoramento muito interessante é a que regula a condição do sócio retirante, prevista no artigo 10-A da CLT, visando a apaziguar o verdadeiro caos jurídico que esses casos geravam nos processos trabalhistas, cujas decisões alcançavam, muitas vezes, ex-sócios de boa-fé que já tinham saído da sociedade há vários anos.

A nova lei traz um limitador, atingindo somente os sócios até dois anos do registro da sua saída da sociedade, após esgotadas as tentativas de executar a empresa

e os sócios atuais, regra que já é adotada pelo Código Civil em vigor (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – CC).

Regra que também aperfeiçoa o sistema trabalhista, é a prevista no artigo 611-A, parágrafo 3º, da CLT⁴, que regula o Direito Coletivo do Trabalho. Esse dispositivo preceitua que, em caso de redução salarial ou de jornada de trabalho estipulada em negociação coletiva, é necessário (obrigatório) que o instrumento coletivo correspondente estabeleça cláusula de garantia de emprego aos empregados (princípio da reciprocidade), o que não tinha previsão na legislação atual.

Seguindo a novel filosofia da legislação, como norma de aprimoramento, podem ser citadas aquelas que eliminam burocracias formalísticas, típicas do século passado e da visão oitocentista que vigorou por muitas décadas no Direito Civil de outrora (Código Civil brasileiro de 1916 – Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916) e se projetaram nas relações de trabalho. É o caso das normas que regulam o banco de horas, cujo teor, agora, admite que possa ser fixado diretamente entre as partes do contrato de emprego (via acordo individual de compensação de horas).

Por outro lado, as normas classificadas como de política legislativa são aquelas adotadas pelo legislador dentro de uma perspectiva de oportunidade e conveniência acerca do fenômeno trabalhista. Como exemplos, apontam-se a redução do intervalo mínimo de refeição para meia hora (artigo 611-A, III, CLT); a norma do artigo 468, parágrafo 2º, da CLT, que estabelece que a gratificação de função não se incorpora ao salário mesmo que o empregado trabalhe mais de 10 anos (ao contrário do que previa a Súmula nº 372 do c. TST) e o contrato de trabalho intermitente.

A terceira classificação diz respeito às normas de incorporação, que são aquelas em que a novel lei incorpora a jurisprudência já consolidada pelo TST e pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Como exemplos dessas normas estão: a incorporação da figura do grupo econômico por coordenação (horizontal) no artigo 2º, parágrafo 2º, da CLT; a prescrição intercorrente (Súmula nº 327, STF); nova modalidade de justa causa (art. 482, alínea k), que tipifica como falta grave do motorista profissional a perda de sua carteira de habilitação para condução de veículo por motivo doloso.

A quarta classificação aponta para as normas de segurança jurídica, nas quais o legislador apenas reafirmou posicionamento anterior, para conferir essa segurança às partes do contrato de trabalho. Representa exemplo dessa classificação o chamado contrato autônomo, previsto no artigo 442-B, da CLT. O legislador criou esse dispositivo apenas para recrudescer a assertiva de que as pessoas podem contratar consultorias ou trabalhadores autônomos, sem receio de que isso possa caracterizar o vínculo empregatício, desde que ausentes os requisitos do artigo 3º, da CLT. Por isso, é considerada uma norma de reafirmação da legalidade desse contrato de atividade pessoal, cuja natureza é civil (contrato de trabalho civil, tendo por objeto uma obrigação de fazer), regulado, por exemplo, pelos artigos 593 e 610 do Código Civil, como são os casos dos contratos de prestação de serviços e de empreitada, respectivamente.

⁴ Art. 611-A. [...] “§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”.

Ilustrativamente, destaque-se que o artigo 593, do CC, compila que: “A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo.” O que o artigo 442-B da CLT faz, agora, é enfatizar a mesma regra civilista: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

Por fim, a quinta classificação refere-se às normas de constitucionalidade duvidosa, passíveis de declaração incidental de inconstitucionalidade, mediante controle difuso e concreto.

Constitui exemplo disso o artigo 59-A, da CLT, que prevê que o intervalo para repouso e alimentação pode ser suprimido e indenizado, no caso de jornada de trabalho de 12 h por 36 h de descanso. Na prática, permite que o empregado não goze esse intervalo humanitário. Tal norma, s.m.j., colide frontalmente com os princípios constitucionais da dignidade humana e da proteção integral psicofisiológica do trabalhador (artigos 1º, III, e 7º, XXII, CF).

Da mesma forma, ostenta laivos de inconstitucionalidade o artigo 8º, parágrafo 2º da CLT, que já está sendo chamado de “lei da mordaca”, impede que a Justiça do Trabalho possa interpretar normas e criar jurisprudência em vazios normativos.

Essas classificações podem interagir entre si.

4. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado.

Um dos temas mais importantes da Reforma Trabalhista é a expressa adoção pela CLT do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Este preceptivo foi introduzido no texto da CLT com a denominação de *princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*. Dele passaremos a tratar agora.

Em primeiro lugar, é preciso identificar as normas que convergem para esse princípio porque a reforma deve ser interpretada de modo sistemático, a fim de extrair do ordenamento jurídico o sentido e o alcance do novo marco normativo do Direito do Trabalho brasileiro.

A Carta Política encampou, desde 1988, o denominado princípio da autonomia privada coletiva, previsto no inciso XXVI, do artigo 7º, segundo o qual os instrumentos coletivos negociados (convenção coletiva de trabalho – CCT, e acordo coletivo de trabalho – ACT) são dotados de força normativa capaz de inovar a ordem jurídica trabalhista no pertinente ao âmbito de atuação das categorias profissionais e econômicas correspondentes. Por outra visada, as normas coletivas têm inserção automática sobre os contratos de trabalho, isto é, incidem diretamente sobre estes, derogando, temporariamente, as cláusulas destes que lhe forem contrárias.

A grande novidade da reforma foi o parágrafo 3º, do artigo 8º, da CLT, que compila:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos

elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Com efeito, o legislador adotou expressamente o princípio da intervenção mínima do Judiciário sobre os instrumentos coletivos negociados. Trata-se de um novo princípio de Direito do Trabalho que enfatiza e confere maior amplitude ao princípio constitucional da autonomia privada coletiva, tendo, portanto, amparo constitucional.

Esse dispositivo, por óbvio, diz menos do que deveria. Por isso, não pode ser interpretado isoladamente, nem causar pânico ao mundo jurídico. A previsão legal acima contida apresenta uma aparente contradição porque, primeiro, diz que a Justiça do Trabalho analisará a convenção e o acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, nos seus aspectos civilistas concernentes aos pressupostos dos atos jurídicos (art. 104, CCB), mas, a seguir, enuncia que a Justiça Especializada poderá intervir sim, porém deverá preservar ao máximo a vontade (lícita e conforme o Direito) dos contratantes. Essa seria a ideia de uma intervenção mínima.

Portanto, a contradição é apenas aparente, uma vez que a possibilidade de controle de legalidade e de constitucionalidade do conteúdo dos acordos coletivos e das convenções coletivas de trabalho está prevista no texto legal, embora com outra significação. Além do mais, o encimado controle é imanente ao sistema jurídico brasileiro previsto na Carta Magna de 1988.

E mais. O § 3º do artigo 8º da CLT deve ser interpretado em conjunto com os artigos 9º (que não foi revogado) e 611-B, da CLT. Este dispositivo estabelece, no decorrer de 30 incisos, uma série de matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva, por traduzirem normas de ordem pública, explicitadoras de direitos fundamentais.

Compila o novel artigo 611-B da CLT, *in verbis*:

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV – salário mínimo;
- V – valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII – salário-família;
- IX – repouso semanal remunerado;
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
[...]

Assim, por exemplo, normas de proteção da saúde e da segurança no trabalho (normas de meio ambiente de trabalho – inciso XVII acima) não podem ser reduzidas ou suprimidas pela negociação coletiva. O princípio da intervenção mínima sofre profunda restrição no tocante aos temas versados no artigo 611-B da CLT. Logo, a intervenção não é tão mínima como parece dispor a interpretação literal do § 3º, do artigo 8º, CLT.

Outra norma que é objeto de impossibilidade de negociação coletiva, é a que trata da assinatura da carteira de trabalho, cuja incidência cogente não pode ser afastada pela norma coletiva, diante do disposto no art. 611-B, I, c/c art. 29, ambos da CLT.

Não obstante, as normas de ordem pública *não* previstas no artigo 611-B, bem como as normas integrantes do chamados princípios gerais do direito, também continuam atuando no Direito do Trabalho. Como exemplo daquelas, têm-se as normas que tratam de cotas para contratação de deficientes e trabalhadores reabilitados, que continuam valendo pois traduzem normas cogentes. A vedação ao *bis in idem* é ilustrativa de normas gerais de direito.

Como mencionado acima, o artigo 9º da CLT não foi revogado. Portanto, a regra de que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos (de ordem pública) contidos na CLT, continua valendo. Este artigo, aliado ao artigo 611-B da CLT e às regras e princípios constitucionais incidentes ao Direito do Trabalho, reposicionam significativamente o critério interpretativo do artigo 8º, parágrafo 3º, da CLT.

Dessa forma, é possível ressaltar a existência de normas de ordem pública implícitas e explícitas nos textos normativos, a guiar os intérpretes da nova ordem jurídica na busca de sua efetividade. Por conseguinte, toda vez que uma convenção ou acordo coletivo violar ou desrespeitar essas normas cogentes, será passível de controle judicial.

Com efeito, os horizontes são ampliados e a situação jurídica passa a ter outra conotação, importando outros requisitos e elementos a serem considerados e analisados pelos aplicadores da nova ordem. Com isso, é possível asseverar que a negociação coletiva não é um território sem lei e no qual as partes podem sobre tudo dispor e da forma que bem lhes aprouver. Não acabou o Direito do Trabalho, ele foi apenas reposicionado para que o espaço da autonomia privada coletiva possa ser preenchido com mais segurança e responsabilidade.

Na realidade, os preceptivos contidos nos artigos 611-A e 611-B da CLT regulamentam o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição de 1988, ao tratarem da negociação coletiva, conferindo mais segurança jurídica aos contratantes e à sociedade.

Por outro lado, em outros casos, o princípio da intervenção mínima do Judiciário pode resolver questões que estavam emperradas há muito tempo na ordem jurídica. Exemplo disso é participação nos lucros ou resultados – PLR, que, segundo o inciso XV⁵ do artigo 611-A, da CLT, pode ser negociada para fins de distribuição de lucros mensalmente, sem que tal prática descaracterize a natureza não salarial da parcela.

5. Conclusão

Como toda a reforma legal, a nova lei trabalhista apresenta muitos pontos positivos e negativos. Cumpre aos profissionais do Direito interpretá-la de forma sistemática e conforme à Constituição a fim de contribuir para o aprimoramento da ordem jurídica trabalhista.

6. Bibliografia

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: FGV, 1994.

⁵ Art. 611-A. “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.”

DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA

Recurso Ordinário: 0010234-49.2014.5.01.0082

| | |
|----------------------------|--|
| Titulação: | Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Verbas Rescisórias. |
| Palavras-chave: | jornada de trabalho, intervalo, mulher, hora extra. |
| Turma: | 4ª |
| Relator: | Desembargador do Trabalho Cesar Marques Carvalho |
| Data de julgamento: | 2/8/2016 |
| Publicação: | 24/8/2016 |

Intervalo da mulher. O colendo Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de que a inobservância do intervalo de que trata o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho enseja o pagamento de horas extraordinárias correspondentes ao período, por aplicação analógica do mencionado § 4º do artigo 71 consolidado, o que veio a ser incorporado pelo repertório jurisprudencial deste Egrégio Regional, na Súmula nº 53.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário em que são partes **Cleiciane da Silva Lopes**, recorrente, e **Logservice Comercio de Cosméticos Ltda.**, recorrida.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela autora contra os termos da respeitável sentença ID 5a44689, proferida pela eminente Juíza Ana Teresinha de França Almeida e Silva Martins, em exercício na MM. 82ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que acolheu parcialmente o pedido.

Embargos de declaração opostos pela ré, rejeitados no ID ae56514.

Salienta a recorrente (ID a5b785d) que não se sustenta a tese de que a não concessão do intervalo do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho constitui “irregularidade administrativa”, pois trata-se de lapso temporal trabalhado, quando deveria ser descansado, e, como assevera a jurisprudência deve ser pago como hora extra, com adicionais e reflexos; que devido o pagamento da multa do artigo 477 consolidado, uma vez que a ré realizou vários descontos ilegais no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (“Empréstimo em consignação, no valor de R\$730,00 e “Outros descontos convênio farmácia”, no valor de R\$30,15), com o intuito de “zerar” o Termo de Rescisão ou pagar valor menor; que devido o acréscimo previsto no artigo 467 da Consolidação das Leis do Trabalho; que procede o pedido de indenização por danos morais, tendo em vista que a autora não recebeu sequer as parcelas resilitórias, inclusive guias para levantamento do FGTS e para habilitação no seguro-desemprego; que é indubitável que a atitude da recorrida constitui ato ilícito, pelo que requer seja a ré condenada a reparar o dano moral sofrido pela demandante, no *quantum* postulado na exordial; que são os honorários advocatícios e contratuais.

Deferida a gratuidade de justiça.

Apesar de notificada, a ré não ofereceu contrarrazões (ID 4b9ea4c).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, conforme artigo 83, incisos II e XII, da Lei Complementar nº 75/93, e por não se configurar a hipótese prevista no item I do artigo 85 do Regimento Interno.

É o relatório.

Conhecimento

Conheço do recurso, por tempestivamente interposto e por preenchidos os demais pressupostos legais de admissibilidade.

Mérito

Intervalo “Da Mulher”

A autora pretendeu, dentre outros títulos, pagamento de 15 (quinze) minutos, como extraordinários, em razão do descumprimento do intervalo mínimo previsto no artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, com os devidos reflexos.

Os posicionamentos adotados resultam da igualdade de direitos e deveres de homens e mulheres, fixados no artigo 5º, inciso I, e excepcionados, de forma precisa, no § 2º do artigo 143, ambos da Constituição Federal.

Diante disso, a jurisprudência e a maior parte da doutrina passaram a interpretar que, onde a Carta Maior não excepcionou, não caberia à legislação infraconstitucional fazê-lo, razão pela qual se concluiu pela revogação tácita do disposto no artigo 384 consolidado.

A matéria, contudo, veio a ser apreciada pelo excelso Supremo Tribunal Federal, que negou provimento ao Recurso Extraordinário 658.312, com repercussão geral reconhecida, firmando a tese de que o referido artigo da Consolidação das Leis do Trabalho fora recepcionado pela Constituição Federal de 1988, inexistindo mais dúvidas acerca dessa questão. Com efeito, salientou o Ministro Dias Toffoli, Relator daquele recurso, em seu voto que:

As situações expressas de tratamento desigual, sobre as quais poderia ocorrer alguma dúvida, foram dispostas formalmente na própria Constituição, como podemos verificar, por exemplo, nos arts. 7º, inciso XX, e 40, § 1º, inciso III, letras *a* e *b*. Pela leitura esses dispositivos podemos concluir que a Constituição Federal veio a se utilizar de alguns critérios para esse tratamento diferenciado: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas ou meramente legislativas de natureza protetora no âmbito do Direito do Trabalho (PITANGUY, Jacqueline & BARSTED, Leila L. (orgs.). O Progresso das Mulheres no Brasil . Brasília: UNIFEM, Fundação Ford e CEPIA, 2006); ii) considerou existir um componente orgânico, biológico, a justificar o tratamento diferenciado, inclusive pela menor resistência física da mulher; e iii) considerou haver, também, um componente social, pelo fato de ser comum

o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho – o que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma, como propõe a metódica Concretista de Friedrich Müller (cf. Métodos de trabalho do Direito Constitucional. Trad. Peter Naumann: Rio de Janeiro, Renovar, 2005 e O novo paradigma do direito: introdução à teoria e à metódica estruturantes do direito . Trad. Dimitri Dimoulis et. al.. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008). Não vislumbro ser a espécie um enunciado normativo que retrate mecanismo de compensação histórica por discriminações socioculturais fundado na doutrina do “impacto desproporcional”, tal qual desenvolvida pelo sistema jurídico norteamericano.

O art. 384 da CLT levou em consideração os outros dois critérios acima elencados. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado, desde que a norma instituidora amplie direitos fundamentais das mulheres e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. Essa é a tese em jogo e, ao se analisar o teor da regra atacada, podemos inferir que a norma trata de aspectos de evidente desigualdade de forma proporcional, garantindo o período de descanso de, no mínimo, quinze (15) minutos antes do início do período extraordinário de trabalho, à mulher trabalhadora.

Na ocasião, o eminente Ministro citou, ainda, em suas razões de decidir, decisões proferidas pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho no mesmo sentido:

Ressalte-se que o maior desgaste natural da mulher trabalhadora, em comparação com o homem, dada a diferente compleição física, não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu, por exemplo, diferentes condições para a obtenção da aposentadoria para homens e mulheres, bem como previu períodos distintos de licenças maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; art. 201, § 7º, I e II; ADCT, art. 10, § 1º). Assim é que a própria Constituição da República, tendo em mira o estabelecimento de uma igualdade material, em detrimento de uma igualdade meramente formal, estabeleceu algumas diferenças entre os sexos. Logo, com o objetivo precisamente de concretizar o princípio albergado no inciso I do art. 5º da CF, devem-se tratar desigualmente homens e mulheres, na medida das suas desigualdades.

É justamente dentro desse conceito de igualdade material que se insere a ideia de concessão de vantagens específicas às trabalhadoras do sexo feminino, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária de que trata o art. 384 da CLT.

Deve ser observado, por outro lado, que o Pleno desta Corte Superior, apreciando incidente de inconstitucionalidade (cfr. TST-IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5), concluiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988, entendendo que a razão de ser do referido dispositivo legal é a proteção da trabalhadora

mulher, fisicamente mais frágil que o homem e submetida a um maior desgaste natural em face da sua dupla jornada de trabalho, o que justifica o tratamento diferenciado da mulher em termos de jornada de trabalho e período de descanso (RR-121100-7.2010.5.13.0026, 7ª Turma, DEJT, 9/3/12).

Diante do posicionamento adotado, de se reconhecer que permanece íntegro o direito da mulher ao intervalo de 15 (quinze) minutos em caso de prorrogação de jornada, importando o descumprimento da regra na aplicação das penalidades contidas no artigo 401 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não se aplicaria, contudo, no entendimento deste Relator, o previsto no § 4º do artigo 71 consolidado, por se tratar de regra específica para o *caput* daquele dispositivo legal.

No entanto, o colendo Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento diverso, no sentido de que a inobservância do referido intervalo enseja o pagamento de horas extraordinárias correspondentes ao período, por aplicação analógica do mencionado § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme acórdão a seguir:

RECURSO DE REVISTA. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. PERÍODO DE DESCANSO. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT.

A violação do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho impõe a obrigatoriedade de se remunerar, como serviço extraordinário, o período de intervalo não concedido, uma vez que se trata de norma de segurança e medicina do trabalho, aplicando-se analogicamente, o disposto contido no artigo 71, § 4º da Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, esta Corte, em sua composição plena, ao apreciar o IIN-RR – 1.540/2005-046-12-00.5, afastou a inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, tendo por fundamento o princípio da isonomia real, segundo o qual devem ser tratados de forma igual os iguais, desigual os desiguais, julgando, assim, que o referido dispositivo celetário é dirigido, exclusivamente, às trabalhadoras. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – RR 847-38.2011.5.01.0042, Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 28/10/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 6/11/2015).

O tema veio a ser objeto de ampla discussão perante este Egrégio Tribunal, que veio a consagrar tal entendimento na Súmula nº 53 de seu repertório jurisprudencial:

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 384 DA CLT. A inobservância do intervalo previsto no art. 384 da CLT enseja os mesmos efeitos do descumprimento do intervalo intrajornada.

Assim, ainda que ressalvado o posicionamento pessoal, por questão de disciplina judiciária, de se confirmar o direito às horas extraordinárias relativas à supressão do intervalo “da mulher”, previsto no artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Dou provimento.

Multa do artigo 477, §8º, da CLT

Os fundamentos do pedido são supostos descontos ilegais no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e não atraso na data de pagamento das verbas rescisórias, sendo incontroverso que houve pagamento no prazo legal.

A existência de diferenças reconhecidas em Juízo, não impõe ao empregador a penalidade em comento, como pretende a autora, tampouco o atraso na entrega das guias para saque do FGTS e habilitação ao seguro-desemprego.

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI nº 11.496/2007. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. PAGAMENTO OPORTUNO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. ATRASO NA ENTREGA DAS GUIAS DO SEGURO – DESEMPREGO E DOS DOCUMENTOS PARA SAQUE DO FGTS. A multa do § 8º do art. 477 da CLT destina-se às hipóteses nas quais o empregador não paga, injustificadamente, nos prazos estipulados no § 6º do mesmo dispositivo, as parcelas constantes do instrumento de rescisão contratual. A natureza penal da sanção imposta no § 8º impede a interpretação extensiva de seu preceito para as hipóteses de atraso na entrega das guias do seguro-desemprego e dos documentos para saque dos valores relativos ao FGTS. Registrado no acórdão embargado o pagamento das parcelas rescisórias no prazo legal, incabível a imposição da penalidade. Há precedentes. Recurso de embargos conhecido e não provido (E-ED-RR – 585300-26.2008.5.12.0035, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 24/8/2012).

Nego provimento.

Multa do artigo 467 da CLT

Não foi formulado qualquer pedido de multa do artigo 467 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo incabível o recurso.

Dano Moral

Os irmãos MAZEAUD ET MAZEAUD sempre sustentaram não haver responsabilidade sem a existência de um dano, e isto porque não há o que se ressarcir onde nada necessita de reparo (in “*Traité Théorique et Pratique de la Responsabilité Civile, Delictuelle et Contractuelle*”, Paris, 1938, p. 260, v. I).

HANS ALBRECHT FISCHER, já no início do século passado, esclarecia que:

Não se pode restringir, com efeito, a noção de dano ao só prejuízo material. Não acepção corrente, testifica-o o Evangelho de São Mateus, que se refere ao dano da alma. Na linguagem das leis, mostra-o o Código prussiano, que define dano como “a lesão ou ofensa que o homem sofre no seu corpo, liberdade, honra ou patrimônio (in “*Reparação dos Danos no Direito Civil*”, trad. Antonio Arruda Férrer Correia, São Paulo, 1938, p. 9, nota 5).

FISCHER considera o dano nas suas duas acepções: a) vulgar, de prejuízo que alguém sofre na sua alma, no seu corpo ou bens, sem indagação de quem seja o autor da lesão de que resulta; b) jurídica, que, embora partindo da mesma concepção fundamental, é delimitada pela sua condição de pena ou de dever de indenizar, e vem a ser o prejuízo sofrido pelo sujeito de direitos em consequência da violação destes por fato alheio (in op. cit, p. 7).

No Brasil, a atual Constituição Federal trouxe, na qualidade de garantia fundamental, o inciso X do artigo 5º, com a previsão e indenização pelo dano moral.

Deixou de ser mera dialética acerca do cabimento ou não de reparação moral, sob o fundamento de ser imensurável a dor, para ascender ao patamar de garantia fundamental do cidadão.

Nas palavras sempre presentes de JOSÉ DE AGUIAR DIAS:

A ideia do interesse (id, quod interest) atende, no sistema da indenização, à noção de patrimônio como unidade de valor. O dano se estabelece mediante o confronto entre o patrimônio realmente existente após o dano e o que possivelmente existiria, se dano não se tivesse produzido: o dano é expresso pela diferença negativa encontrada nessa operação (in “Da Responsabilidade Civil”, Forense, 7ª ed., v. II, 1983).

A patrimoniabilidade seria a base para toda e qualquer reparação, desde que evidenciado o dano.

Em termos de Direito do Trabalho, a agressão sofrida pelo empregado, quer moral, quer física, poderia ser indenizada a partir da declaração da rescisão indireta do contrato. Isto, no entanto, não recolocaria no seu patrimônio a dignidade e o tempo perdidos e, possivelmente, atenderia aos interesses do próprio empregador.

O afastamento do trabalhador não seria suficiente para lhe devolver noites a fio de preocupação, de constrangedora posição familiar, de humilhação profissional. Ensejaria, isto sim, a reposição de sua estrutura física e psíquica, desde que demonstrado o dano.

Como bem enquadrado pela eminente desembargadora AMÉLIA VALADÃO LOPES:

Não pode o legislador ou o juiz ignorar os aspectos relacionados aos mecanismos básicos do comportamento humano, das leis de motivação humana, dos efeitos das frustrações. Também não se pode esquecer da necessidade de inter-relacionar estas dimensões aos aspectos morais, como premissas necessárias aos valores fundamentais.

Desde que o dano – provado – decorra do contrato de trabalho, cabível a reparação.

No caso, não se vislumbra o dano moral alegado.

O fundamento do pedido se refere ao inadimplemento de diferenças de verbas rescisórias e atraso na entrega de guias. Tais fatos, sem prova efetiva de constrangimento

e humilhação sofridos pela parte em função da mora da ré, não ensejam indenização por danos morais. Isso porque a legislação trabalhista já foi pensada sob a ótica da hipossuficiência do empregado, contendo as sanções próprias a penalizar o empregador na ausência de pagamento da rescisão.

Em que pesem as alegações da autora, não há provas de que não pode saldar débitos ou foi incluída em cadastros de entidades de proteção ao crédito, o que não pode ser presumido.

Nego provimento.

Honorários advocatícios e contratuais

A autora não está assistida pelo sindicato da categoria profissional.

A simplificação dos atos processuais e a deformalização do direito instrumental comum evidenciam a vontade do legislador – representante da sociedade – no sentido de que as partes possam optar pela contratação ou não de advogado para assisti-las ou representá-las. Assim é que nos juizados especiais tampouco há necessidade deste profissional, estando presente ali o *jus postulandi*.

No processo do trabalho, com muito mais razão. A ausência de formalidades, a possibilidade da prática de inúmeros atos sem a presença de advogado, a estrutura do Judiciário Trabalhista, montada especificamente para viabilizar o exercício do *jus postulandi*, são alguns motivos para não se tornar obrigatória a assistência de advogado.

Nesta linha, distribuída a reclamação no período em que vigente o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, devidamente recepcionado pelo artigo 133 da Constituição Federal, não se pode reverter à parte contrária despesas adicionais de que tenha achado por bem se utilizar.

Cumpra salientar que, se assim não fosse, por um simples arquivamento do processo, o reclamante estaria sujeito a ser executado em despesas com honorários advocatícios, caso o reclamado tivesse assistência de advogado. Seria um contrassenso: o trabalhador viria a juízo em busca de seus salários e sairia numa situação ainda pior.

Em razão do exposto, nos termos do entendimento contido na Súmula nº 329 do colendo Tribunal Superior do Trabalho, por não atendidos os pressupostos da Lei nº 5.584/70, indevidos os honorários advocatícios.

Observe-se, por oportuno, que o entendimento veio a ser endossado pelo excelso Supremo Tribunal Federal com a Súmula nº 633.

Registre-se, ainda, que o colendo Tribunal Superior do Trabalho vem firmando entendimento no sentido de que são inaplicáveis os artigos 389 e 404 do Código Civil, para fins de deferimento de indenização pela contratação de advogado no âmbito da Justiça do Trabalho, pautando-se a concessão da verba pelo preenchimento dos requisitos da Lei nº 5.584/70:

RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO PARTICULAR. RESSARCIMENTO POR PERDAS E DANOS. REGRA GERAL PREVISTA NOS ARTIGOS 389 e 404 DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE. NECESSIDADE DE PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NA LEI Nº

5.584/70. SÚMULAS Nºs 219 E 329 DO TST. 1. Na jurisprudência predominante nesta Corte Superior não tem sido admitida a aplicação subsidiária, ao processo do trabalho, da legislação civil que trata de honorários advocatícios (arts. 389, 395 e 404 do CC), pois não há lacuna na legislação trabalhista sobre a matéria, e deve ser observada a Lei nº 5.584/70, conforme a Súmula nº 219 desta Corte. 2. Nesses termos, optando o trabalhador pela contratação de advogado particular, deve arcar com os honorários contratuais, e não é cabível a pretendida indenização. 3. Recurso de Revista de que se conhece e a que se nega provimento. (TST – RR: 95904.2012.5.04.0522, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 1º/10/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 3/10/2014).

A matéria, inclusive, já se encontra pacificada pela jurisprudência deste Egrégio Regional, nos seguintes termos:

PERDAS E DANOS DECORRENTES DA CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO. NÃO CABIMENTO. No processo trabalhista, o pagamento de honorários advocatícios e contratuais deve observar os requisitos da Lei nº 5.584/70 e o disposto nas Súmulas nºs 219 e 329 do TST.

Desse modo, é inviável o acolhimento da pretensão da recorrente, visto que não está assistida pelo sindicato da categoria e os demandados não foram sucumbentes. Nego provimento.

Pelo exposto, dou parcial provimento ao recurso, para condenar a ré ao pagamento das horas extraordinárias relativas à supressão do intervalo “da mulher”, previsto no artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho.

ACORDAM os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, em conhecer do recurso e, no mérito, por *unanimidade*, em dar-lhe parcial provimento, para condenar a ré ao pagamento das horas extraordinárias relativas à supressão do intervalo “da mulher”, previsto no artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Rio de Janeiro, 02 de agosto de 2016.

Desembargador do Trabalho Cesar Marques Carvalho

Relator

Recurso Ordinário: 0010849-95.2013.5.01.0010

| | |
|----------------------------|--|
| Titulação: | Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Verbas Rescisórias. |
| Palavras-chave: | vínculo empregatício, subordinação, trabalhador autônomo, prova. |
| Turma: | 7ª |
| Relator: | Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho |
| Data de julgamento: | 14/9/2016 |
| Publicação: | 28/9/2016 |

O vínculo empregatício resta configurado quando presentes os requisitos do artigo 3º, da CLT, não obstante o rótulo de trabalho autônomo atribuído à contratação.

RELATÓRIO

Recurso Ordinário em face da sentença de procedência parcial – Id 2f0ee26, complementada pela decisão de Id 8e63f64, do Dr. Gustavo Farah Corrêa, Juiz Substituto em exercício na 10ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Autor **Renato Correia de Lima** e Réu **Condomínio do Edifício Elvira**.

O Réu, Id 07e74cd, argui a prescrição total e recorre do vínculo de emprego.
Custas judiciais: Id 193a1c4.
Depósito recursal: Id 11f55a9.
Contrarrazões: Id 00d1227.

Conhecimento

Conheço do Recurso Ordinário, por preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

Mérito

Recurso Ordinário do Réu Da prescrição total

O Réu renova a arguição de prescrição total sob o fundamento de que o vínculo de emprego entre Recorrente e Recorrido ocorreu no interregno de 15/9/1980 a 11/1/1992, quando realizada a homologação da rescisão contratual, estando prescrita a demanda interposta somente em 2013.

O Autor, no presente feito, sustenta que após a rescisão contratual ocorrida em 11/1/1992 continuou prestando serviços nos mesmos moldes, sem qualquer alteração, que perdurou até 1º/8/2013, postulando o vínculo de emprego pelo respectivo período.

Assim, ajuizada a demanda em 5/9/2013, portanto, dentro do biênio a que se refere o inciso XXIX, do art. 7º, da CRFB, não há prescrição total.

Rejeito.

Do vínculo de emprego

O Autor, na inicial, afirma que foi admitido em 15/9/1980, para exercer a função de porteiro, e que, mesmo após a formalização do distrato, em 11/1/1992, continuou prestando serviços nas mesmas condições, porém, sem que o Réu procedesse à devida anotação do contrato na CTPS.

O Recorrente sustenta que, após a rescisão contratual ocorrida em 1992, o Autor prestou serviços em caráter autônomo, sem possuir dias e horários certos de trabalho, sem qualquer subordinação, assiduidade e exclusividade, pois prestava os mesmos serviços a outros condomínios.

Aduz que há confissão do Recorrido quanto à diversidade de funções e de locais de trabalho, principalmente quanto ao fato de laborar em outro condomínio, além de fazer “fretes” com seu caminhão.

Sustenta que os documentos de Id’s 4755516, 4755417, 4755228, 475463, 4754590 e 4754548 comprovam que o Autor realizava fretes e mudanças com seu próprio caminhão, fato ratificado em depoimento pessoal, inclusive reconhecendo como seus os números de telefone constantes dos anúncios de frete.

Assevera que a síndica, no depoimento pessoal, confirma a alteração nas condições da prestação dos serviços após a rescisão contratual ocorrida em 1992, principalmente com a diminuição da carga horária de trabalho, passando a comparecer nas dependências do condomínio apenas 2 (duas) vezes por semana para realização de faxina.

Afirma que a testemunha Manoel Gomes, proprietário de um estabelecimento comercial (padaria) localizado nas proximidades do condomínio, confirma que o Recorrido, além de ter trabalhado como balconista, realizava entregas no período de 1992 a 2013, sendo irrelevante o fato de, como sócio, não saber precisar o exato período da alegada prestação de serviços.

Acrescenta que a segunda testemunha igualmente confirma que se valeu dos serviços de frete prestados pelo Recorrido e informando que este somente comparecia no Recorrente quando necessitava ser retirado o lixo.

O pedido de vínculo de emprego foi julgado procedente, nestes termos:

(Id 2f0ee26 – págs. 3/8)

Afirma o reclamante que fora celebrado contrato de emprego para exercício da função de porteiro com o início em 15/9/1980.

Aduz que, em 11/1/1992, o reclamado procedeu à rescisão do contrato, conquanto a prestação de serviços tenha sido mantida de forma ininterrupta até 1º/8/2013.

Pretende a declaração de emprego no período de 15/9/1980 a 1º/8/2013 e registro do contrato na CTPS.

Requer a condenação do reclamado no pagamento das verbas decorrentes do contrato de emprego.

Em defesa, o reclamado impugna o vínculo de emprego.

As testemunhas trazidas pela parte autora, em seus depoimentos, informam: “o local de trabalho do depoente é um prédio ladeado ao Condomínio demandado; que como VIGIA o depoente encerrava

as atividades às 06:00 horas; que o depoente trabalhava como PORTEIRO de segunda-feira a sábado, das 07:00 às 11:00 horas e depois de 15:00 às 18:30 horas; que o reclamante trabalhava de segunda-feira a sábado, de 07:00/07:30 horas a 10:00/10:30 horas; que tal horário foi cumprido até o autor parar de prestar serviço ao Condomínio reclamado; que via o reclamante diariamente tanto na entrada quanto na saída pois era necessário que passasse na frente do Condomínio onde trabalhava; “que nós falávamos todos os dias”; que não sabe dizer se o reclamante prestava serviço para outros Condomínios na rua; que não sabe quem realiza o serviço de faxina no prédio de número 100 da Rua Efigênio Sales; que o reclamante fazia faxina no réu.”

A seu turno, as testemunhas da parte ré informam:

1ª TESTEMUNHA

“que conhece o reclamante por este ter sido “meu funcionário durante muitos anos”, não sabendo precisar o quantitativo, nem mesmo quando iniciou e encerrou o labor; que o reclamante era BALCONISTA da loja; que não se recorda o horário que o reclamante cumpria na empresa; que havia 2 turnos no estabelecimento: de 06:00 a 13:30 horas e outro das 13:30 às 21:00 horas; que por não ir muito ao estabelecimento, pois era sócio de outras empresas também, não sabe em qual turno o reclamante trabalhava; que do estabelecimento comercial não conseguia visualizar o Condomínio réu; que o reclamante fazia serviço de frete com seu filho, afirmando com toda a certeza que era esporádico, uma vez que “com o que ele recebia de frete não era possível sustentar a família”; que eventualmente o reclamante entregava mercadoria no estabelecimento, “muito de vez em quando, podendo fazer uma vez por semana e às vezes ter semanas em que não entregava”; que quando efetuava entregas o fazia durante duas horas; que quando tal fato ocorria o reclamante chegava por volta de 06:30 horas; que atualmente continua fazendo frete para o depoente; que o filho do reclamante nunca fez entrega ao depoente; que melhor esclarecendo, às vezes o filho o ajudava, “que não sabe ao certo pois não estava lá na parte da manhã, mas sim o meu sócio”; que o reclamante pediu ao depoente para fazer um acordo pois iria viver de frete.

2ª TESTEMUNHA

“depoente que foi proprietário da unidade 302 de 1955 a 2008; que o imóvel foi adquirido por estranho; que de 1992 até 2008 os pais do depoente residiam no local; que seguramente pelo menos uma vez por semana ia visita-los; que à época o depoente era Analista de Sistemas do Estado do Rio de Janeiro (servidor público estadual); que cumpriu suas atividades no Centro de Processamento de Dados do Estado do Rio de Janeiro inicialmente na UERJ e depois no prédio conhecido como “BANERJÃO”, localizado na Avenida Nilo Peçanha; que normalmente trabalhava de segunda a sexta-feira de 09:00

às 18:00 horas, com 01h30min de intervalo; que chegou a visitar seus pais tanto antes de iniciar sua jornada quanto no horário de almoço, após o expediente e também nos finais de semana; que “se eu vi o Renato, vi pouquíssimas vezes”; que entre 2006 a 2008 o depoente voltou a residir no Condomínio; que o reclamante não tinha dia certo para trabalhar, muitas vezes sendo contatado por telefone pelo Síndico da época; que sabe informar que a obrigação do reclamante era a de manter o prédio limpo e retirar o lixo; que o reclamante aparecia quando era possível; que pelo menos uma vez por semana o reclamante comparecia; que melhor esclarecendo, afirma que em razão de haver necessidade de retirada do lixo, o reclamante comparecia apenas uma vez por semana; que ainda melhor esclarecendo, não sabe afirmar se o reclamante comparecia em outro dia na semana, pelo que se recorda, certamente o fazia uma vez; indagado se o reclamante trabalhava prestando serviços em outros condomínios da rua, assim respondeu a testemunha: “eu não o via trabalhar em outros condomínios, mas sei que ele tinha outras atividades que, inclusive, foram por mim utilizadas; que se utilizou do serviço de frete do reclamante e o viu trabalhando em uma padaria próxima, tendo comparecido em horários diversos, porém, predominantemente na parte da tarde.”

No tocante à qualidade dos depoimentos prestados testemunhas indicadas pela parte ré, inicialmente, impede destacar a inexistência da primeira, pois informa que o reclamante lhe prestou serviços, durante muitos anos, contudo sem saber declinar, ao menos, o período, aduzindo que poucas vezes estava no local, pois era sócio de outras empresas, respondendo sempre de maneira a indicar seus “achismos” sobre os fatos.

Já a 2ª testemunha, durante longo período inclusive o termo inicial da prescrição parcial, sequer residiu no imóvel localizado no condomínio réu, sendo aquela unidade residencial domicílio de seus pais, chegando a afirmar que ia à tarde e via o reclamante trabalhando na padaria da 1ª testemunha.

Cumprir registrar que tal informação foi prestada (“parte da tarde”), por confrontar com o horário que o autor alega que trabalhava para o réu (na parte da manhã). O mais importante, contudo, é o teor do depoimento da própria síndica, que praticamente confessa a tese esposada na exordial, pouco importando se, fora dos horários laborados para o réu, o autor fizesse frete ou trabalhasse na padaria da 1ª testemunha indicada pelo condomínio:

DEPOIMENTO PESSOAL DA SÍNDICA

Inquirida, declarou a depoente que apesar de não estar no Condomínio à época, sabe afirmar que houve um período em que o reclamante laborou com a CTPS anotada pelo réu; que pelo que sabe informar não houve solução de continuidade na prestação de serviço após a baixa na CTPS do autor, sendo que este passou a laborar fazendo faxina; que quando havia vínculo o autor fazia a mesma coisa; que o reclamante cumpria tais

atividades aproximadamente duas vezes por semana durante uma hora, sem horário predeterminado, recebendo por mês um salário mínimo, com pagamento efetuado pela Administradora; que não sabe informar com exatidão, mas acredita que, quando tinha CTPS anotada o “autor cumpria horário maior”; que “senão está enganada, o autor trabalhou até julho/agosto de 2013, aproximadamente”; que a iniciativa de não mais tomar os serviços do autor partiu do reclamado; que não houve solução de continuidade entre a data em que começou a trabalhar sem a CTPS anotada até o término; que durante o período em que teve a CTPS anotada não sabe informar se o pagamento era efetuado em espécie ou depositado em conta; que no período “informal” a Administradora Imovest efetuava depósito em conta. ENCERRADO”. Dispõe o art. 3º da CLT:

“considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Para que seja efetivamente caracterizada a relação de emprego são necessários os seguintes elementos: a) pessoalidade; b) subordinação jurídica; c) não eventualidade; d) onerosidade; e) pessoa física. Os elementos caracterizadores da relação de emprego, previstos no art. 3º, da CLT, encontram-se presentes e, a despeito da alegação de prestação de serviço a outro condomínio, não afasta a relação de emprego até porque os serviços eram prestados em horário compatível com a jornada declinada na inicial e corroborada pela testemunha trazida pelo reclamante.

Ante o conjunto da prova produzida nos autos, principalmente o depoimento da síndica e o seguro depoimento da testemunha indicada pelo autor, julgo procedente o pedido para declarar a existência de relação de emprego e reconhecer o vínculo empregatício com o reclamado, no período de 15/8/1980 a 1º/8/2013, na função de porteiro.

Determino ao reclamado o registro da CTPS no período e função indicada que, em caso em não realização, será realizada na Secretaria da Vara, em dia e hora oportunamente designados, após o trânsito em julgado.

Como bem destacado pelo Juízo de origem, os depoimentos das testemunhas indicadas pelo Recorrente são frágeis, incapazes de servirem como meio de prova, pois a segunda testemunha, Sr. Álvaro Monteiro de Castro e Abreu, além de, por diversas vezes, retificar suas declarações, prestou informações sobre período abrangido pela prescrição parcial, haja vista que a unidade em que residia com seus pais foi vendida em 2008.

Já a primeira testemunha do Réu, Sr. Manuel Gomes dos Santos Pereira, inobstante tenha informado que o Autor desempenhou a função de balconista em estabelecimento comercial de sua propriedade, jamais soube precisar o período do contrato de trabalho, tampouco foi preciso quanto aos serviços de frete realizados pelo Autor.

A testemunha indicada pelo Acionante, Sr. Jasson Amâncio de Souza, prestou depoimento coerente e convincente, confirmando as alegações da inicial quanto à habitualidade na prestação de serviços, pelo Autor, em todos os dias pela manhã.

Além disso, o depoimento pessoal do Recorrente não deixa qualquer margem de dúvida acerca da pessoalidade, subordinação, não eventualidade e oneração dos serviços prestados pelo Autor, demonstrando o preenchimento dos requisitos contidos no art. 3º, da CLT, de modo ensejar o vínculo de emprego.

Assim é que a síndica, no depoimento pessoal, confessa que “sabe informar que não houve solução de continuidade na prestação de serviço após a baixa na CTPS do Autor, sendo que este passou a laborar fazendo faxina”. Acrescenta, ainda, que “quando havia vínculo o autor fazia a mesma coisa”. Aduz que

Se não está enganada, o autor trabalhou até julho/agosto de 2013 aproximadamente; que a iniciativa de não mais tomar os serviços do autor partiu do reclamado; que não houve solução de continuidade entre a data em que começou a trabalhar sem a CTPS anotada até o término.

A configuração do contrato de trabalho ocorre quando os serviços são prestados na forma estabelecida no art. 3º da CLT, independentemente do nome que as partes atribuam à relação jurídica estabelecida entre elas.

O Recorrente não nega a prestação de serviços do Autor, declarando que se dava na condição de autônomo, com total autonomia sobre os serviços prestados.

Na forma em que a lide se estabilizou, com o Réu admitindo a prestação de serviços, a este caberia comprovar a relação de trabalho diversa da empregatícia, ônus do qual não se desincumbiu, haja vista o depoimento pessoal da síndica.

A prova produzida nos autos não deixa dúvida que a prestação de serviços se deu na forma empregatícia. A confirmação, pelo Autor, de que realizava serviços para outro condomínio e de que prestava serviços de frete, não afasta o liame empregatício. Isto porque, o Autor afirma expressamente que se ativava em outro condomínio em horário diverso daquele em que prestava serviços ao Recorrente e que somente ajudava seu filho nos fretes aos domingos, fatos não comprometidos pela prova oral produzida pelo Recorrente.

O Recorrente não comprovou o fato impeditivo alegado, ou seja, a alegada existência de um contrato de prestação de serviços autônomo, sendo que a prova produzida revela a natureza empregatícia da relação contratual.

Nego provimento.

ACORDAM os Desembargadores da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por *unanimidade*, CONHECER do Recurso Ordinário, REJEITAR a prescrição total e, no mérito, NEGAR PROVIMENTO, nos termos do voto do Desembargador Relator.

Rio de Janeiro, 14 setembro de 2016.

Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho

Relator

Recurso Ordinário: 0010394-76.2015.5.01.0264

| | |
|----------------------------|---|
| Titulação: | Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral. Assédio Moral. |
| Palavras-chave: | equiparação salarial, indenização, dano moral, dispensa. |
| Turma: | 1ª |
| Relator: | Desembargador do Trabalho Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha |
| Data de julgamento: | 19/7/2016 |
| Publicação: | 24/8/2016 |

1) **Equiparação salarial.** Provado que reclamante e paradigma não exerciam funções idênticas, resultam indevidas as diferenças salariais postuladas, por equiparação. Negado provimento ao recurso. 2) **Indenização por dano moral. Alegada dispensa discriminatória.** A confissão real da parte autora, em depoimento pessoal, no sentido de que as divergências com o superior hierárquico eram de natureza técnica, se sobrepe às demais provas dos autos, não se verificando ilícito extrapatrimonial a reparar, quanto à alegada dispensa discriminatória, por motivo de sexo. Negado provimento ao recurso, no particular.

I – RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante, contra a sentença de ID n.º 4266e5e, proferida pelo MM. Juiz Hernani Fleury Chaves Ribeiro, da 4ª Vara do Trabalho de São Gonçalo, que julgou improcedente o pedido.

A parte recorrente pretende a reforma do julgado, mediante os fundamentos de ID n.º d57b370.

Contrarrazões do reclamado de ID n.º 3705560.

Os autos não foram remetidos à d. Procuradoria do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 214/2013GAB, de 11/3/2013.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

II. 1 – Conhecimento

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante, por preenchidos os pressupostos de admissibilidade recursal.

II. 2 – Mérito

A. Equiparação salarial.

A recorrente sustenta, em suma, que: “a instrução processual demonstrou que a Recorrente e o paradigma participavam da mesma linha de produção, o que se

confirma tanto pela convenção coletiva adunada aos autos quanto pelos depoimentos tomados”; “nos termos do art. 461 § 1º da CLT, trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, sem haver diferença de tempo de serviço na função não seja superior a dois anos, enseja o cabimento da paga salarial de forma isonômica”; “os depoimentos colhidos nos autos atestam que a linha de produção onde trabalhavam Recorrente e paradigma eram as mesmas”; “recorrente e paradigma trabalhavam na mesma linha de produção, a Recorrente terminava o trabalho de supervisão da pintura e o paradigma efetuava o corte ato contínuo, mas havia distinção na cadeia de produção a ensejar diferença de salário, o que é ratificado pela norma coletiva adunada aos autos, que estabelece que ambas as funções devem perceber o mesmo salário”; “o art. 7º inciso XXX da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”; “o doc. de id 5860b71 juntado aos autos pela própria Recorrida, qual seja, a ficha de registro do paradigma, demonstra que o modelo possui nível de escolaridade ‘colegial completo’. Este mesmo doc. de id 5860b71 comprova que o modelo recebia em outubro de 2013 o valor de R\$ 13.415,87 (treze mil, quatrocentos e quinze reais e oitenta e sete centavos) como chapeador montador”; “já o doc. de id 975c46a, qual seja, ficha de registro da Recorrente, demonstra que a empregada goza de ensino superior completo e recebe o salário de R\$ 2.526,30 (dois mil, quinhentos e vinte e seis reais e trinta centavos), como auxiliar técnica de pintura”; desde sua admissão, sempre recebeu salário menor que o paradigma; “a convenção coletiva adunada aos autos comprova que ambos devem receber a mesma paga”; “de acordo com a cláusula quinta, parágrafo primeiro da inclusa CCT 2013/2014 de id ed064d4 e de id 22d59bc (continuação da CCT), temos que as funções de montador de chapa e de pintor de produção fazem parte da mesma linha de produção e devem receber mesma remuneração”; “possui curso superior e liderava uma equipe que, nos dizeres do depoimento pessoal do preposto da Recorrida, não liderava ‘formalmente’, mas na prática sim”; “se a Recorrente possui a escolaridade exigida pela Recorrida para assinar relatórios, possui curso superior, trabalha na mesma linha de produção da empresa, não há que se falar com paga a menor, impondo à Recorrente uma medida discriminatória”; “a instrução processual demonstrou que a Recorrente possuía responsabilidades até mesmo maiores que a do paradigma, não se justificando a paga a menor, até mesmo por óbice da norma coletiva adunada aos autos”; “o doc. de id 625be3d demonstra que a Recorrente, além de curso superior, possuía especialização na área de petróleo e gás, doc. juntado aos autos pela própria Recorrida”; “merece reforma a r. sentença de fls., a fim de que seja deferida as diferenças salariais verificadas nos autos, por uma medida de isonomia salarial conferida pelo art. 7º XXX da Constituição Federal.”

O juiz de primeiro grau, quanto ao tema, decidiu nos termos seguintes:

DA FUNDAMENTAÇÃO

Equiparação salarial é o direito que determina que os empregados que exerçam a função recebam também o mesmo salário. Decorre do princípio geral da isonomia previstos no art. 5º, *caput*, e art. 7º, XXX, ambos da Constituição Federal.

Na legislação infraconstitucional encontra amparo no art. 460 da CLT cujo teor determina ‘sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade’.

Desta forma, eventual desnível salarial entre empregados que exercem a mesma função na mesma localidade é combatido pelo texto constitucional e celetista, a fim de fazer vigorar o princípio da isonômica.

Na órbita processual compete ao autor demonstrar a existência de desnível salarial e o exercício de funções idênticas, ainda que com nomenclatura distinta. Ao réu compete a demonstração dos fatos impeditivos, extintivos ou obstativos do direito do autor como, por exemplo, a diferença de dois anos na função, maior perfeição técnica, existência de plano de cargos e salários etc.

Sucedo que no presente processo a autora falhou em demonstrar o seu direito constitutivo. Tanto ela como as demais testemunhas são uníssonas em afirma que não havia execução de tarefas idênticas, isto é, a reclamante ativava-se na parte de pintura e o paradigma era responsável pelo corte das chapas. E assim o fazem ao dizer: ‘que a depoente era responsável por uma máquina que jatiava a pintura das chapas do navio e a máquina do paradigma, Lino, ficava logo em frente e essa máquina cortava as chapas pintadas; (autora)’; ‘que o paradigma fazia o corte das chapas; que o corte das chapas ocorre depois da pintura (preposto)’; ‘que a reclamante liderava uma equipe de pintura; que não sabe dizer quantas eram as pessoas lideradas; que Lino era encarregado da parte de processamento; que Lino trabalhava com corte de chapas (testemunha da reclamante)’.

Diante do exposto, julgo improcedente o pedido de equiparação salarial.

Não procede o inconformismo.

Dos excertos da sentença anteriormente transcritos, extrai-se que o Julgador de primeiro grau, com amparo no conjunto probatório, concluiu que são indevidas as diferenças salariais postuladas, por equiparação.

A equiparação salarial traduz isonomia remuneratória entre empregados que exercem idêntica função. Exige, para a sua configuração, a concomitância dos pressupostos previstos no artigo 461, *caput* e §1º, da CLT, bem como a inexistência do óbice previsto nos §§ 2º e 3º, do mesmo diploma legal.

In casu, conforme bem asseverado na origem, as testemunhas conduzidas pelas partes foram uníssonas, ao afirmarem que as tarefas desempenhadas pela autora e paradigma não eram idênticas.

A testemunha conduzida pela autora revelou que “a reclamante liderava uma equipe de pintura” e o paradigma Lino “era encarregado da parte de processamento; que Lino trabalhava com corte de chapas.” (ID n.º 80a2f9c, fls. 194).

A testemunha indicada pela reclamada, Sr. Lino, indicado como paradigma, disse que “que coordenava a equipe que fazia corte de chapa”; “a reclamante coordenava a equipe de pintura; que num processo de produção primeiro a equipe pintava e depois fazia o corte da chapa” (ID n.º 80a2f9c, fls. 194).

A testemunha indicada por ambas as partes igualmente revelou que “reclamante fazia a supervisão do processo de pintura e que tinha subordinados; que Lino trabalhava na parte de corte de chapas; que o paradigma trabalhava no corte de chapas”. (ID 80a2f9c, fls. 194).

O fato de as atividades da autora e paradigma integrarem a mesma linha de produção não configura o direito à equiparação salarial, haja vista que, consoante exaustivamente provado nos autos, nos termos acima transcritos, não havia o desempenho de funções idênticas, já que a autora trabalhava com pintura e o modelo com o corte de chapas.

Outrossim, consoante contracheques da autora de ID n.º 99370bf e 6431819, fls. 101/131, o reclamado obedecia o piso salarial fixado por força de norma coletiva, conforme ID n.º ed064d4 e b07fd12, fls. 138 e 143, inexistindo diferenças devidas a esse título.

Portanto, mantenho a improcedência do pedido de pagamento de diferenças salariais, por equiparação.

Nego provimento.

B. Indenização por dano moral. Alegada dispensa discriminatória.

A recorrente alega, em suma, que: “o MM. Juízo julgou improcedente o pedido de indenização pela dispensa discriminatória *a quo* ao argumento de que a Recorrente foi dispensada por uma reestruturação produtiva da empresa”; “não foi dispensada em 2015, ano em que houve a reestruturação na empresa e sim em 2014”; “a Recorrida alega em sua defesa que o motivo da dispensa da Recorrente se deu por reestruturação produtiva da empresa, assim, a Recorrida atraiu para si o ônus probatório de sua alegação, na forma do art. 333, inciso II do CPC, de aplicação subsidiária”; “se a dispensa da Recorrente se deu de fato por uma reestruturação, a Recorrida não logrou êxito em comprovar nos autos os nomes dos empregados dispensados em conjunto com a Recorrente, o que não veio aos autos, ao revés, o preposto sequer soube citar um nome de um empregado que tenha sido dispensado junto com a Recorrida”; “foi dispensada logo após o término de seu período estável gravídico, conforme cláusula 19ª da inclusa CCT 2013/2014, doc. de id ed064d4, que confere estabilidade de seis meses após o parto da empregada gestante”; “a Recorrida possui predominantemente em seu quadro de empregados funcionários do sexo masculino e a Recorrente fazia parte de uma pequena minoria do sexo oposto, que, apesar de possuir curso superior completo e especialização em sua área, recebia a menos que um empregado do sexo masculino que detinha curso colegial completo”; “os diversos afastamentos comprovados nos autos durante o período gravídico da Recorrente foram necessários para sua saúde e bem estar dos direitos do nascituro, uma vez que recebia adicional de insalubridade por trabalhar com tintas e expunha a sua saúde a risco por agente químico, o que levou

a sua médica a conceder atestado médico uma vez que a Recorrente atravessa a 18ª semana de gestação, na data de 17/12/13 (doc. de id 58f0093)”; “os afastamentos da Recorrente não podem se reverter em punição à empregada, na medida em que foram justificados”; “as medidas protetivas contidas tanto na Convenção Coletiva 2013/2014 quanto nas normas de proteção ao mercado da mulher contidas na CLT visam justamente a promover a igualdade entre gêneros e assegurar a isonomia de direitos”; “a dispensa foi uma medida discriminatória”; “a testemunha indicada pela Recorrente também gozou de licença maternidade e recebeu a PLR a menor em virtude de tal fato, conforme noticiado em seu depoimento, sendo claro o caráter discriminatória dispensado às funcionárias da empresa”; “se a Recorrida nega que exista dispensa discriminatória no caso em tela e que trata sem diferenciação seus empregados levando em consideração o gênero, deve trazer aos autos o quantitativo de mulheres e homens de seu atual quadro funcional”; “o depoimento do preposto da Recorrida, que não soube esclarecer quantos empregados foram dispensados em conjunto com a Recorrente, já que se trata de uma reestruturação e, além disso, em um contingente de 300 funcionários dentro da empresa, nenhuma mulher exerce cargo de supervisão, embora a prova oral tenha comprovado que a Recorrente de fato liderava uma equipe”; “a conduta discriminatória levada a efeito pela Recorrida está comprovada nos autos e merece ser rechaçada”; “como explicar uma reestruturação produtiva onde somente a Recorrente foi dispensada, uma vez que a Recorrida não trouxe aos autos qualquer prova de que houvesse, de fato, operado uma reestruturação na época em que a Recorrente foi dispensada? Trata-se, portanto, de uma reestruturação produtiva de uma mulher só”; “a Recorrida, da mesma forma, não indica em sua peça de contestação quantas mulheres exercem cargo ou função de direção ou chefia, aliás, sequer indica o quantitativo de mulheres e homens em suas dependências”; “os arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995, interpretados à luz das Convenções 111 e 117 da Organização Internacional do Trabalho, proíbem taxativamente a prática discriminatória tanto na admissão quanto na manutenção e dispensa de empregados”; a Lei nº 9.029/1995 proíbe a dispensa discriminatória de empregados, inclusive por motivo de sexo; “é certo que a conduta da Recorrida merece reparação na forma dos arts. 186 e 927 do Código Civil, ante o ato ilícito praticado. Não se trata no caso em tela de uma dispensa sem justa causa e sim uma dispensa motivada por ato discriminatório, que merece ser reparado”; “a Recorrida aguardou o decurso do prazo de estabilidade provisória da Recorrente para, logo após, dispensá-la sem justa causa”; “o dano moral que se verifica nos presentes autos é fixável *in re ipsa*, na forma do art. 5º incisos V e X da Constituição Federal e, ainda que escoado o período estável, merece a Recorrente ser indenizada pelos danos morais suportados, e, além disso, servir de caráter pedagógico para que situações como as descritas nos autos não se perpetuem no ambiente de trabalho das mulheres.”

O Julgador de origem rejeitou o pedido, mediante as seguintes razões, *verbis*:

DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Afirma a reclamada em sua petição inicial que foi alvo de dispensa discriminatória, na medida em que quando retornou aos trabalhos, após a licença maternidade, teria sido submetida a humilhações

por parte do novo supervisor o que culminou com sua demissão 40 dias após o término da estabilidade gestacional.

A reclamada afirma que não houve dispensa discriminatória, mas sim uma reestruturação da empresa diante das dificuldades surgidas na econômica.

Sem razão a autora.

Escreveu a Desembargadora Alice Monteiro de Barros que ‘as distinções por motivo de sexo dizem respeito às que se estabelecem contra a mulher, em geral. Diverge da discriminação por motivo de raça ou religião. A discriminação contra a mulher possui vinculação relativa à vida familiar e social. São fruto de uma inferioridade presumida advinda, muitas vezes, de mitos e crenças, como também de outras considerações arbitrárias...’.

Sucedo, no entanto, que **no caso dos autos não é possível verificar a relação que a autora tenta realçar na sua inicial**. E isto se dá, sobretudo quando este juízo questionou a autora acerca do tratamento que recebeu quando do retorno do afastamento em razão da gravidez, tendo ela respondido ‘**que a partir do momento que retornou ao trabalho passou a ter divergências técnicas com relação ao seu supervisor, mas que trabalhava normalmente na máquina** em que trabalhava anteriormente’.

Ressaltou a autora, portanto, **que os problemas que surgiram no trabalho não tiveram como gênese seu gênero**, mas sim o modo ou a natureza técnica da atividade que desenvolvia.

No mais, não se pode descurar da realidade econômica de que passa o país atualmente, sendo fato notório as dificuldades enfrentadas pelo setor de construção naval nos anos de 2014 e 2015 que sofreu com quedas na produção e demissões em massa. Tanto isso é verdade a própria testemunha da reclamante, a sedimentar a tese da reclamada de que houve na realidade uma reestruturação, diz ‘que quando a autora foi demitida o supervisor Daniel passou a exercer as suas funções’, ou seja, se no passado havia dois coordenadores (autora e paradigma) e um supervisor, no presente este último passou a acumular a funções da autora após sua demissão.

Cumprir ressaltar, por derradeiro, que **a demissão da autora ocorreu 40 dias após seu retorno**, o que torna um tanto mais tênue, por não dizer rarefeito, o nexos com a gravidez.

Por todo exposto, julgo improcedente o pedido de dano moral. (Grifamos).

Ao compulsar os autos, constata-se que a reclamante, na inicial, disse que: foi admitida na empresa Reclamada em 11/3/13, para exercer o cargo de técnica em pintura industrial, sendo imotivadamente dispensada aos 26/12/14, conforme anotações de sua CTPS, percebendo como último salário a importância de R\$ 2.592,00 (dois mil, quinhentos e noventa e dois reais); “ao retornar do período em que esteve licenciada após sua gravidez, foi recepcionada por seu último supervisor direto, Daniel Eber, com excesso de rigor”; “o supervisor da Reclamante passou a tratar a Autora com rispidez

na frente de todos os demais empregados, inclusive desautorizando a Reclamante em relação a seus subordinados”; “as ordens e orientações que a Reclamante repassava à sua equipe eram cotidianamente refutadas por seu supervisor, causando um clima de assédio moral injustificado e que até o momento a Reclamante jamais havia sentido”; “o Sr. Daniel Eber nunca estava satisfeito com o trabalho dos subordinados da Reclamante e era a Reclamante quem deveria ser chamada diariamente à sua sala para sessões de reclamações intermináveis e de tom agressivo”; “percebeu que o ambiente de trabalho havia mudado após o retorno de sua licença maternidade, o que lhe causou um período de ansiedade e angústia, ficando a Reclamante em estado de desestabilização emocional pelo simples fato de se dirigir a seu emprego, o que antes da interrupção do contrato de trabalho não se verificava”; “a situação funcional da Reclamante mudou após o retorno de sua licença maternidade, desnaturando o que a Lei nº 9.029 de 13/4/1995 em seu art. 1º pretendia resguardar, qual seja, o mercado de trabalho da mulher”; “os chamamentos públicos e vexatórios de seu supervisor eram frequentes”; “demonstrou insatisfação com o comportamento de seu supervisor, mas era retorcida com frases tipo ‘você ainda não viu nada’, o que, por fim, culminou na sua dispensa”; foi dispensada 40 (quarenta) dias após o término de sua estabilidade gestante; “os arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995, interpretada à luz das Convenções 111 e 117 da Organização Internacional do Trabalho, proíbe taxativamente a prática discriminatória tanto na admissão quanto na manutenção e dispensa de empregados; “a Reclamada aguardou o decurso do prazo de estabilidade provisória da Reclamante para, logo após, dispensá-la sem justa causa”; “a Reclamante foi vítima de discriminação por usufruir de seu direito constitucional de licença à maternidade previsto no art. 7º inciso XVIII da Constituição Federal, não sendo vista com bons olhos a interrupção do contrato de trabalho pela Reclamada.” (ID n.º e45b5c7, páginas 2/7, fls. 4/7).

O reclamado, na contestação, negou a dispensa discriminatória, alegando que “a reclamante, conforme informado no momento da sua rescisão, foi demitida por necessidade de uma reestruturação na reclamada” (contestação de ID n.º 5afb25c, pág. 4/5, fls. 56/57).

A autora, em depoimento pessoal, admitiu que, “a partir do momento que retornou ao trabalho passou a ter divergências técnicas com relação ao seu supervisor, mas que trabalhava normalmente na máquina em que trabalhava anteriormente; que quando retornou o supervisor era o Daniel; que foi a primeira vez que trabalhou com este supervisor”. (Grifamos – ata de audiência de ID n.º 80a2f9c, fls. 193).

A declaração autoral de que “a partir do momento que retornou ao trabalho passou a ter divergências técnicas com relação ao seu supervisor”, e, repita-se, “trabalhando normalmente na mesma máquina”, evidenciam que possíveis discordâncias no ambiente de trabalho limitavam-se ao modo de execução das tarefas, nada tendo sido mencionado acerca de suposto assédio moral, tratamento dispensado com rigor excessivo e rispidez, consoante teor da peça de ingresso.

Ora, desse modo, verifica-se a confissão real da autora, no sentido de que as divergências que passou a ter com supervisor eram de caráter técnico, mantendo o exercício normal de suas atividades, na mesma máquina.

Ante os termos da declaração expressa da autora, excluem-se, por dedução lógica, quaisquer contrariedades por fundamentos diversos, não sendo possível extrair que estivesse submetida a assédio moral em seu ambiente de trabalho, tampouco de que sofreu discriminação por usufruir de seu direito constitucional de licença à maternidade, acarretando na sua alegada dispensa discriminatória por motivo de gênero.

Nos termos do art. 348 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 769 da CLT), há confissão quando a parte admite a verdade de um fato, contrário ao seu interesse e favorável ao do adversário.

O objetivo principal do depoimento pessoal das partes é a obtenção da confissão real, considerada a rainha das provas, pela doutrina majoritária.

Na confissão real, que goza de presunção absoluta, visa-se ao reconhecimento da veracidade dos fatos alegados pelas partes.

Assim, a confissão real da autora prevalece sobre os demais meios de prova existentes nos autos.

Nesse diapasão, as declarações do preposto de que “a empresa passa por um período de desmobilização e que a autora foi uma das pessoas despedidas; que não se recorda se outras pessoas foram demitidas juntamente com a autora” e de que “que na empresa tem várias mulheres; que não tem mulheres exercendo cargos de supervisão”, além de não configurarem qualquer confissão dos fatos narrados na inicial, não assumem relevo *in casu*, frente à confissão real da reclamante, anteriormente aludida.

Igualmente também caem por terra os argumentos de que não restou provada a dispensa por motivo de reestruturação da empresa, bem como de que não existe reestruturação mediante a dispensa somente da autora.

A *uma*, em face da confissão real retromencionada. E, a *duas*, já que a reestruturação empresarial não significa dizer que ocorreu a dispensa em massa de empregados, nem exclui a possibilidade de resilição mensal de contratos de trabalho, tal como afirmou o preposto, ao declarar que “a empresa passa por um período de desmobilização e que a autora foi uma das pessoas despedidas; que não se recorda se outras pessoas foram demitidas juntamente com a autora; que a empresa foi vendida para outro grupo no ano de 2015; que em 2015 houve dispensa de vários funcionários; que todo o final de mês há dispensa de pessoal.” (ID n.º 80a2f9c, fls. 193)

De todo modo, a testemunha conduzida pela reclamante se limitou a afirmar que “nunca presenciou, mas já ouviu falar que a autora já teve algumas desavenças com o Daniel, tendo este realizado alguma humilhação com relação a ela” (ID n.º 80a2f9c, fls. 194), prestando declaração um tanto vaga e imprecisa, além de nada provar quanto à alegada dispensa discriminatória da autora.

Ratificando não ter sido demonstrada a resilição contratual por discriminação de gênero, a aludida testemunha é clara ao revelar que “que nunca observou a autora ser discriminada por causa da gravidez; que não sabe dizer se é comum as pessoas retornarem da licença maternidade e serem demitidas”. (ID n.º 80a2f9c, fls. 194)

No mesmo sentido, nada restou provado quanto à discriminação havida no término do contrato de trabalho da reclamante, segundo as declarações das testemunhas indicadas pelas partes, Sr. Marcio Alves, nos termos seguintes: “que era supervisor da autora quando esta saiu de licença maternidade; que não tem conhecimento se a

autora precisou fazer relatórios no período em que esteve afastada; que não sabe dizer o motivo de sua demissão; que não era chefe da autora quando isso ocorreu.” (ID n.º 80a2f9c, fls. 194)

Portanto, por qualquer ângulo que se analise, não se verifica, na hipótese sob exame, a alegada dispensa discriminatória da autora, por motivo de sexo, sendo incabível a indenização a esse título postulada.

Com esses fundamentos, nego provimento.

ACORDAM os desembargadores que compõem a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, negar provimento ao recurso ordinário interposto pela autora.

Rio de Janeiro, 19 de julho de 2016.

Desembargador do Trabalho Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Relator

Recurso Ordinário: 0011618-43.2014.5.01.0245

| | |
|----------------------------|---|
| Titulação: | Direito do Trabalho. Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios. Gratificação. Gratificação de Função. |
| Palavras-chave: | remuneração, gratificação de função, gratuidade de justiça, verba rescisória. |
| Turma: | 9ª |
| Relator: | Desembargador do Trabalho Ivan da Costa Alemão Ferreira |
| Data de julgamento: | 23/8/2016 |
| Publicação: | 12/9/2016 |

SERPRO. Gratificação de função. Não resta nenhuma dúvida que a gratificação ajustada é salário, conforme art. 457 da CLT. Todavia, nem todo salário incorpora definitivamente no salário contratual, pois podem ser pagos em decorrência de circunstâncias especiais, como todos os adicionais, as gratificações, as horas extras, os abonos, salário substituição, entre outros. São casos em que sua supressão não chega a ferir o princípio de irredutibilidade salarial. Uma coisa, portanto, é reclamar os reflexos da gratificação, outra bem diferente é pleitear sua incorporação definitiva. A reclamante não questiona a validade da parcela enquanto gratificação, mas sim sua caracterização como salário, sua incorporação, e redução.

Visto, relatado e discutido o presente apelo de Recurso Ordinário, interposto da sentença id e315e4a, confirmada pela decisão de Embargos de Declaração id d42397d, proferida pelo M.M. Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Niterói, na pessoa da Exma. Juíza Simone Bemfica Borges, em que são partes, **Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO e Leci Alves Gomes**, ambos recorrentes e recorridos.

Sentença julgando procedentes em parte os pedidos. Custas de R\$300,00, calculadas sobre R\$15.000,00, valor da causa, pela reclamada. Deferida gratuidade à autora.

Inconformados com a sentença, recorrem os litigantes.

A reclamada, com o recurso id 1f4d43a, pretende a reforma do julgado no tocante à incorporação da função comissionada, recolhimentos previdenciários e fiscais, gratuidade de justiça e honorários advocatícios.

Comprovado o recolhimento das custas e do depósito recursal, ids 0e98175 e 38036ca.

O reclamante, com o recurso id 38036ca, requer a ampliação da condenação da função comissionada (incorporação permanente e percentual de 60%), além do afastamento das penalidades impostas nos Embargos de Declaração.

Contrarrazões do reclamante, id c3e9c48 e, da reclamada, id eba429e.

Não houve remessa dos autos ao douto Ministério Público do Trabalho, por não se vislumbrar qualquer das hipóteses previstas no anexo ao Ofício PRT/1ª Reg. Nº 27/08-GAB, de 15/1/2008.

É o relatório.

Conhecimento

Conheço dos recursos por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Do Recurso da reclamada

Da incorporação da função comissionada

O reclamante noticiou, na petição inicial, que foi admitida em 1º/12/82, exercendo atualmente a função de auxiliar, mediante remuneração mensal de R\$1.928,77.

Relatou que a reclamada, por meio de regulamento interno, estabeleceu o pagamento de gratificações a seus empregados, em razão de suposta execução de tarefas específicas de natureza técnica pelos empregados que seriam designados para tais funções. Ponderou, no entanto, que as gratificações, denominadas de FCT (Função Comissionada Técnica), pagas aos analistas e técnicos, e FCA (Função Comissionada Auxiliar), paga aos auxiliares (caso da autora), foram pagas durante anos, independentemente de acréscimo de qualquer tarefa ou atividade, o que demonstra a sua natureza salarial.

Aduziu que as gratificações incidiam sobre o salário-base e era majorada na mesma proporção e no mesmo momento da majoração dos níveis salariais, afirmando, ainda, que quando começou a receber a gratificação, em julho de 2007, ela correspondia a 15% do seu salário, percentual que veio sendo reduzido ao longo dos anos.

Alegou, ainda que o percentual da gratificação varia de acordo com a região, sendo que em Brasília chega-se ao percentual máximo de 60% e que nos outros Estados, como ocorre no Rio de Janeiro, o percentual é determinado pela chefia do empregado.

Em razão do exposto, postulou:

b) Concessão, *initio litis e inaudita altera pars*, de antecipação de tutela parcial e específica, para que a Reclamada incorpore a “FCA” aos salários, para todos os efeitos legais, com condenação ao pagamento de diferenças, pela incidência desta parcela (FCA) sobre de férias acrescidas de 1/3, trezenos, horas extras, anuênio, bem como depositar os valores relativos ao FGTS, parcelas vencidas e vincendas;

c) Concessão, *initio litis e inaudita altera pars*, de antecipação de tutela parcial e específica, para que a Reclamada pague a parcela a ser incorporada (FCA) com incidência sobre o valor da referência salarial da Autora, no mesmo percentual praticado aos empregados lotados em Brasília (60%) ou, em ordem sucessiva, restabelecendo a condição anterior à alteração ilegal, no mesmo percentual praticado de 15%, parcelas vencidas e vincendas;
(...)

f) Sentença declaratória, em caráter definitivo, consistente na declaração de natureza salarial da parcela “FCA”; da nulidade da alteração da sistemática de pagamento da “FCA”, ocorrida a partir de julho de 2007 (quando foi criada a alteração através da Norma

e da nulidade da redução de tal parcela ocorrida GP 053) a partir de dezembro de 2011;
e) Condenação, da Reclamada, por sentença, em caráter definitivo, nas obrigações contidas nas alíneas “b” e “c”, acima, parcelas vencidas e vincendas.

Na contestação, a reclamada afirmou que a função comissionada para auxiliar (FCA) nunca foi parcela de natureza salarial, estando sua designação atrelada ao preenchimento dos critérios objetivos estabelecidos na norma GP/053.

Foi produzida prova documental e colhido o depoimento pessoal da reclamante (id 835bb3d).

Encerrada a instrução, foi proferida a seguinte sentença:

(...)

A gratificação em questão foi criada pela empresa por meio de norma interna identificada como GP/053, definindo, na cláusula 3.1, o seguinte: “Função Comissionada para Auxiliar – FCA é a gratificação atribuída aos empregados ocupantes do cargo de auxiliar, designados para a execução de atribuições extraordinárias ou adicionais de apoio” (Id. no cf8ec85).

Nada obstante a restrição regulamentar sobre a natureza salarial da gratificação, o parágrafo primeiro do artigo 457 da CLT é claro quanto ao fato de que “integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.”

O fato de o pagamento da gratificação estar condicionado ao exercício de funções mais complexas não afasta a natureza salarial da parcela, pois, de todo modo, se trata de benefício pago pelos serviços prestados e não de parcela que visa a viabilizar o próprio exercício do trabalho (para os serviços prestados).

A alegação defensiva, por sua vez, de que a parcela é paga em caráter provisório, resta enfraquecida, uma vez que restou incontroverso e comprovado nos autos que a reclamante a recebe desde julho de 2007.

Assim, diante do pagamento habitual da gratificação, resta clara a natureza salarial da parcela.

Julgo procedente, portanto, o pedido, para reconhecer a natureza salarial da parcela denominada FCA, com reflexos em férias acrescidas de um terço, décimos terceiros salários, horas extras e em depósitos de FGTS.

Julgo improcedente repercussão da gratificação no adicional por tempo de serviço, pois calculado sobre o salário-base e não na remuneração.

São devidas parcelas vincendas, enquanto a autora receber a gratificação (salário – condição).

Inconformada, a reclamada reitera sua tese defensiva.

Analisa-se.

Não resta nenhuma dúvida que a gratificação ajustada é salário, conforme art. 457 da CLT. Todavia, nem todo salário incorpora definitivamente no salário contratual, pois podem ser pagos em decorrência de circunstâncias especiais, como todos os adicionais, as gratificações, as horas extras, os abonos, salário substituição, entre outros. São casos em que sua supressão não chega a ferir o princípio de irredutibilidade salarial.

Uma coisa, portanto, é reclamar os reflexos da gratificação, outra bem diferente é pleitear sua incorporação definitiva.

A reclamante não questiona a validade da parcela enquanto gratificação, mas sim sua caracterização como salário, sua incorporação, e redução.

Diferentemente do que alega a Ré, a gratificação tem natureza salarial, embora nos regulamentos lidos por esse julgador não tenha visto nenhum item afirmando que o benefício não é salário.

Senão vejamos.

O documento id cf8ec85, que se trata da Norma GP/053, traz o conceito da Função Comissionada para Auxiliar – FCA no item 3.1:

3.1 – Função Comissionada para Auxiliar – FCA é a gratificação atribuída aos empregados ocupantes dos cargos de auxiliar, designados para a execução de atribuições extraordinárias ou adicionais de apoio.

O item 4.1 da referida norma, por seu turno, dispõe sobre o caráter transitório do pagamento da parcela, determina a designação para o exercício da função de maior complexidade e ainda estabelece um teto:

4.1.1 – A gratificação atribuída ao empregado tem caráter provisório, não incorporável ao salário, e correspondente à complexidade, ao impacto no trabalho e à abrangência dos conhecimentos necessários ao desempenho das atividades que envolvem o desenvolvimento de uma atribuição.

4.1.2 – Para que o empregado faça jus à gratificação deve ser efetuada a designação formal por meio do sistema de gerenciamento da FCA.

4.1.3 – o valor da gratificação atribuída ao empregado corresponde a um dos níveis constantes da tabela referente ao cargo de auxiliar.

4.1.3.1 – O valor correspondente ao nível de FCA a ser atribuído ao empregado não pode ser superior a 60% da sua referência salarial.

Nesse contexto, verifica-se que a reclamante, pretendendo demonstrar o alegado prejuízo advindo da suposta alteração do percentual da função comissionada, juntou fichas financeiras, alegando que, em dezembro de 2011, seu salário era de R\$1.581,66 e a FCA de R\$236,78, quando o correto seria R\$237,24, e, em março de 2014, quando o salário-base era de R\$1.928,77, a gratificação FCA R\$267,66, quando o correto seria R\$289,31.

A reclamante, no entanto, junta fichas financeiras abrangendo apenas até o ano de 2011, que aponta, a seu favor a diferença irrisória de R\$0,46 (R\$237,24 – R\$ 236,78).

Ainda que assim não fosse, verifica-se, também, que não há previsão regulamentar para a vinculação percentual entre a importância da gratificação e o valor do salário, ao contrário do que alega a reclamante.

Ademais, a reclamante afirma, na petição inicial, que “a FCA sempre foi um complemento salarial que não possui natureza relacionada ao exercício de cargo de confiança ou de chefia. Foi instituída com o nítido caráter de aumento salarial, na medida em que não eram levadas em consideração as atribuições extraordinárias definidas como requisito para percepção da função”.

Tal afirmação, no entanto, é desmentida no depoimento pessoal prestado pela autora, oportunidade em que ela reconheceu, de forma um tanto contraditória, que “após ter recebido a FC (única recebida ao longo de todo o contrato), as atividades permaneceram idênticas, mas passaram a ser mais complexas, demandando maior responsabilidade”.

Conclui-se, assim, que a parcela sempre foi paga sem qualquer vinculação percentual ao salário-base do empregado, com “caráter provisório, não incorporável ao salário, e correspondente à complexidade, ao impacto no trabalho e à abrangência dos conhecimentos necessários ao desempenho das atividades que envolvem o desenvolvimento de uma atribuição”.

Dou parcial provimento para afastar a incorporação da gratificação no salário do autor, limitando a condenação de reflexos até a data da propositura da ação, abatendo-se eventuais parcelas pagas sob os mesmos títulos.

Da gratuidade de Justiça

A reclamada não se conforma com os benefícios da gratuidade de justiça deferidos à autora.

Examina-se.

O apelo não tem resultado prático até então, pois a autora não foi condenada em nenhuma despesa. Porém, tendo a autora declarado ser hipossuficiente, há que se produzir prova em sentido contrário, o que não ocorreu na hipótese dos autos.

Nego provimento.

Do Recurso da reclamante

Da função comissionada

A reclamante pretende que a condenação imposta na sentença seja em caráter definitivo, que seja deferido o reflexo no adicional por tempo de serviço, bem como seja reconhecida nulidade da alteração da sistemática da forma de pagamento da parcela denominada gratificação FCA.

Analisa-se.

A pretensão encontra-se prejudicada em face do juízo de improcedência do pedido principal.

Nego provimento.

Do percentual de 60% para a FCA

A reclamante pretende ter o mesmo percentual de seus colegas que trabalham no Distrito Federal (Brasília), que percebiam a FCA, no percentual de 60% sobre a referência salarial.

Analisa-se.

A parcela em apreço é recebida pelo exercício de funções técnicas pelo trabalhador, tendo apenas como teto o percentual de 60% da sua referência salarial, sendo certo que inexistente nos autos qualquer prova de que tenha sido rompido o princípio isonômico, porque inexistente qualquer prova de que a reclamante trabalhe em condições de igualdade com seus colegas de Brasília.

Nego provimento.

Da multa pela oposição de Embargos considerados protelatórios

A autora opôs Embargos de Declaração alegando que pretendeu o reconhecimento da natureza salarial da parcela denominada FCA, em caráter definitivo, porém a sentença, apesar de reconhecer a natureza salarial, decidiu que são devidas parcelas vincendas, enquanto a autora receber a gratificação (salário-condição).

Em vista disso, entendeu que a sentença deveria ser esclarecida, tendo em vista que o pedido requer a sentença declaratória em caráter definitivo.

O juízo *a quo*, por seu turno, entendeu que a pretensão do reclamante consistia, tão somente, na revisão do julgado, por meio de via imprópria, configurando o caráter protelatório da medida.

Analisa-se.

Em que pese as débeis alegações do reclamante em sede de Embargos de Declaração, não restou configurado o intuito de procrastinar o feito.

Dou provimento para afastar as penalidades impostas a título de Embargos de Declaração considerados procrastinatórios.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço os apelos e, no mérito, dou-lhes parcial provimento, ao recurso da reclamada para afastar a incorporação da gratificação no salário do autor, limitando a condenação de reflexos até a data da propositura da ação, abatendo-se eventuais parcelas pagas sob os mesmos títulos; e ao da reclamante para afastar as penalidades impostas a título de Embargos de Declaração considerados procrastinatórios. Mantenho o valor da causa.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, nos termos da fundamentação do voto do Exmo. Sr. Relator, conhecer os apelos e, no mérito, dar-lhes parcial provimento, ao recurso da reclamada para afastar a incorporação da gratificação no salário do autor, limitando a condenação de reflexos até a data da propositura da ação, abatendo-se eventuais parcelas pagas sob os mesmos títulos; e ao da reclamante para afastar as

penalidades impostas a título de Embargos de Declaração considerados procrastinatórios.
Mantido o valor da causa.

Rio de Janeiro, 23 de agosto de 2016.

Desembargador do Trabalho Ivan da Costa Alemão Ferreira

Relator

SÚMULAS

SÚMULA Nº 1

Cooperativa. Fraude. Vínculo de emprego. Responsabilidade subsidiária da administração pública. Quando arrematada, de forma fraudulenta, associados para prestar serviços a terceiros, a cooperativa distancia-se de seu escopo, transmutando a relação jurídica mantida com o pseudocooperado em autêntico contrato de emprego, implicando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, beneficiária direta pela prestação laboral do trabalhador, ainda que a contratação haja ocorrido com base na Lei de Licitações.

SÚMULA Nº 2

Corretor de seguros. Vínculo de emprego. É empregado, e não corretor autônomo de seguros, o trabalhador que reúna os requisitos do art. 3º da CLT.

SÚMULA Nº 3 CANCELADA

Bloqueio de proventos de aposentadoria, salários, pensões e honorários profissionais. Absoluta impenhorabilidade. Vedações legais. São os proventos de aposentadoria, salários, remunerações, pensões e honorários laborativos, a exemplo dos vencimentos, subsídios, pecúlios e montepios, absoluta e integralmente impenhoráveis, ante disposição legal expressa do inciso IV do art. 649 do CPC, com a redação conferida pela Lei nº 11.382/2006, de 6 de dezembro de 2006.

SÚMULA Nº 4

Contagem de juros. Depósito garantidor da dívida ou adimplemento total da obrigação. Cessação da contagem. CLT e lei de execução fiscal. I – A incidência de juros de mora, assim como da correção monetária, sobre o crédito trabalhista é regulada integralmente pela Lei 8.177/1991 e, portanto, nesse aspecto, não é aplicável o artigo 9º, § 4º, da Lei de Executivos Fiscais. II – Somente o adimplemento integral da dívida, assim considerado o depósito que propicia o imediato levantamento, fará cessar a contagem de juros moratórios.

SÚMULA Nº 5

Cedae. Teto remuneratório. Inaplicabilidade. A Cedae não está submetida ao limite remuneratório estabelecido no art. 37, inciso XI, da CRFB, por não se inserir na hipótese prevista em seu § 9º, visto que não recebe recursos públicos para pagamento de despesas de pessoal ou custeio em geral.

SÚMULA Nº 6

Cedae. Progressão horizontal por antiguidade e por merecimento. I – A Cedae é sociedade de economia mista regida pelo art. 173, § 1º, da Carta Magna, dispondo de orçamento por ela própria elaborado, não autorizando a falta de disponibilidade financeira a omissão nas progressões horizontais por antiguidade. II – A progressão horizontal por antiguidade não viola o princípio concursivo, por não acarretar a alteração do cargo. III – Cabível a concessão das progressões horizontais por antiguidade, uma vez por ano, sempre no mês de agosto e nos anos ímpares, observando-se o interstício mínimo de 24 meses na faixa anterior do cargo ocupado, conforme regras estabelecidas no PCCS. IV – A concessão das progressões horizontais por merecimento envolve critérios subjetivos, o que obsta a sua apreciação pelo Poder Judiciário, que não pode substituir o poder conferido ao empregador na avaliação de seus subordinados.

SÚMULA Nº 7

Aviso prévio indenizado. Não incidência de contribuição previdenciária. O salário-de-contribuição não é integrado pelo aviso prévio indenizado, mas tão somente pelas parcelas que remuneraram o

trabalho efetivamente prestado ou o tempo à disposição do empregador, não servindo de base de incidência de contribuição previdenciária.

SÚMULA Nº 8

Trabalhador portuário avulso. Vale-transporte. É assegurado ao trabalhador portuário avulso o direito aos vales-transporte relativos aos dias efetivamente laborados.

SÚMULA Nº 9

Vale-transporte. Não incidência da contribuição previdenciária. A parcela correspondente ao vale-transporte, quando exigível por força de decisão ou acordo judicial, assume caráter eminentemente indenizatório, não constituindo base de cálculo para a contribuição previdenciária.

SÚMULA Nº 10

Cedae. “Plus salarial”. Vantagem concedida de forma irregular. Negativa do princípio isonômico aos servidores públicos de nível universitário da sociedade de economia mista estadual. I – Se houve contratação irregular de servidor com remuneração superior aos demais servidores na mesma situação profissional, fato isolado e violador dos princípios da legalidade e da moralidade administrativa, a vantagem verificada não pode servir de parâmetro remuneratório para todos os empregados públicos de nível universitário da companhia. II – O “plus salarial” recebido por alguns por força de decisão judicial também não pode ser estendido a outros servidores, ante o que dispõe o art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, que veda a equiparação de qualquer natureza para efeito de remuneração de pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma contida no art. 461 da CLT.

SÚMULA Nº 11

Execução definitiva. Penhora em dinheiro. Ordem preferencial. Em se tratando de execução definitiva, a determinação de penhora em dinheiro, para garantir crédito exequendo, não fere direito do executado, já que obedecida a gradação prevista no art. 655 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

SÚMULA Nº 12

Impossibilidade de satisfação do débito trabalhista pelo devedor principal. Execução imediata do devedor subsidiário. Frustrada a execução em face do devedor principal, o juiz deve direcioná-la contra o subsidiário, não havendo amparo jurídico para a pretensão de prévia execução dos sócios ou administradores daquele.

SÚMULA Nº 13

Cominações dos artigos 467 e 477 da CLT. Terceirização. Responsabilidade subsidiária. Nos casos de terceirização de mão de obra, inserem-se na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, ainda que se tratando de ente da Administração Pública Direta ou Indireta, as cominações dos artigos 467 e 477 da CLT.

SÚMULA Nº 14

Controle de jornada – isenção de marcação prevista em norma coletiva. Ineficácia da cláusula. Tendo o empregador mais de dez empregados, a obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho é imperativo legal (CLT, artigo 74, §§1º e 2º), sendo ineficaz, de pleno direito, a cláusula normativa que dispõe em sentido contrário.

SÚMULA Nº 15

Cumulação de indenizações por danos estético e moral. O dano moral não se confunde com o dano estético, sendo cumuláveis as indenizações.

SÚMULA Nº 16

Revista íntima. Dano moral. Limites dos poderes de direção e fiscalização. Violação à honra e à intimidade do trabalhador. Princípio da dignidade da pessoa humana (art 1º, inc.III, CF). Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.

SÚMULA Nº 17

Imposto de renda. Não incidência sobre os juros de mora. Os juros moratórios decorrentes de parcelas deferidas em reclamação trabalhista têm natureza indenizatória e sobre eles não incide imposto de renda.

SÚMULA Nº 18

Companhia estadual de engenharia de transportes e logística – CENTRAL. Adicional de projetos especiais. A concessão do Adicional de Projetos Especiais a algum empregado não obriga a empresa a estender o benefício aos demais trabalhadores.

SÚMULA Nº 19 CANCELADA

Trabalhador doméstico. Diarista. Prestação laboral descontínua. Inexistência de vínculo empregatício. A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei 5.859/72.

SÚMULA Nº 20

Responsabilidade subsidiária. Falência do devedor principal. Continuação da execução trabalhista em face dos devedores subsidiários. Possibilidade. A falência do devedor principal não impede o prosseguimento da execução trabalhista contra os devedores subsidiários.

SÚMULA Nº 21

Declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal. Procedência do corte rescisório. A desconstituição da situação jurídica criada sob a égide do dispositivo declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal pode ser alcançada pelo manejo de ação rescisória.

SÚMULA Nº 22

Execução trabalhista. Penhora. Citação pessoal do executado. Artigo 880 da CLT. Princípio constitucional do devido processo legal. É indispensável a citação pessoal do executado, inclusive na hipótese de desconsideração da personalidade jurídica, antes que se determine a penhora de seus bens.

SÚMULA Nº 23

Litispêndência. Inexistência. Ação individual e ação coletiva. Coisa julgada da ação coletiva. Efeito ultrapartes. Requisitos. A demanda coletiva não induz litispêndência em relação às ações individuais, com mesma causa de pedir e pedido, ajuizadas pelo próprio detentor do direito

subjetivo material (CDC, art. 104, primeira parte). Os efeitos da coisa julgada na ação coletiva beneficiarão o demandante individual, salvo se, intimado para tomar ciência da ação coletiva, não requerer a suspensão, em 30 (trinta) dias, da demanda individual (CDC, art. 104, segunda parte).

SÚMULA Nº 24

Responsabilidade subsidiária de ente público. Inaplicabilidade do que dispõe o art. 1º-F da Lei nº 9.494/97. Não se aplica o disposto no art. 1º-F da Lei nº 9.494, de 10/09/1997, quando o ente público figurar no título executivo judicial na condição de devedor subsidiário.

SÚMULA Nº 25

Acidente do trabalho. Dano moral. Teoria do risco. Quando a atividade exercida pelo empregador implicar, por sua própria natureza, risco acentuado para o empregado, a obrigação patronal de indenizar o dano moral decorrente de acidente do trabalho depende, exclusivamente, da comprovação do dano e do nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido. Art. 927 do Código Civil.

SÚMULA Nº 26

Contribuição previdenciária. Execução. Responsabilidade pela liquidação. A competência atribuída à Justiça do Trabalho, para executar de ofício as contribuições sociais, não abrange a responsabilidade pela elaboração dos cálculos do crédito previdenciário.

SÚMULA Nº 27

Enquadramento como financiário de empregado de administradora de cartão de crédito ou agente financeiro. Os empregados de agentes financeiros e administradoras de cartão de crédito que exercem atribuições relacionadas à atividade-fim de referidas instituições financeiras são financiários, beneficiando-se, portanto, das normas coletivas da categoria e da jornada reduzida do art. 224 da CLT.

SÚMULA Nº 28

Artigo 879, § 3º, da CLT. Preclusão temporal limitada à impugnação aos cálculos. A preclusão temporal prevista no parágrafo terceiro do artigo 879 da CLT limita-se à impugnação aos cálculos da contribuição previdenciária e não ao direito da União de executá-la.

SÚMULA Nº 29

Serviço de telemarketing/teletendimento: enquadramento sindical e duração do trabalho. I – Os operadores de teletendimento/telemarketing estão sujeitos às normas coletivas da categoria profissional dos empregados em empresas de prestação de serviços de telecomunicações, sendo inafastável, por acordo coletivo menos benéfico, a incidência das normas da convenção coletiva intersindical ou de sentença normativa; II – Na ausência de norma coletiva mais benéfica, prevalecem as disposições do Anexo II da NR-17, que estabelece a jornada de seis horas, com duas pausas remuneradas e um intervalo não remunerado de vinte minutos para descanso e alimentação e a duração semanal de trinta e seis horas de trabalho (itens 5.3, 5.3.1, 5.4.1 e 5.4.2).

SÚMULA Nº 30

Sanção do artigo 477, § 8º, da CLT. Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação.

SÚMULA Nº 31

Petros. Complementação de aposentadoria. Não repactuanes. Valor monetário. Não faz jus ao incentivo econômico denominado “valor monetário” a parte que não aceitou os termos da repactuação e optou por manter as condições de reajuste da complementação de aposentadoria previstas no artigo 41 do Regulamento do Plano de Benefícios da Petros.

SÚMULA Nº 32

Companhia Siderúrgica Nacional – CSN. Aposentadoria por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Manutenção do plano de saúde. Suspensão do contrato de trabalho, em virtude de aposentadoria por invalidez, o empregado tem direito à manutenção do plano de saúde.

SÚMULA Nº 33

Empresa em recuperação judicial. Art. 477, § 8º, da CLT. O deferimento da recuperação judicial não desonera a empresa do pagamento das verbas trabalhistas dentro do prazo legal. O atraso na quitação das parcelas da rescisão sujeita o empregador à cominação estabelecida no art. 477, § 8º, da CLT.

SÚMULA Nº 34

Exceção de pré-executividade rejeitada. Decisão interlocutória. Agravo de petição. Não conhecimento. O ato jurisdicional que rejeita exceção de pré-executividade tem natureza interlocutória, razão pela qual, consoante o artigo 893, § 1º, da CLT, somente poderá ser impugnado em recurso da decisão definitiva.

SÚMULA Nº 35

Petrobras-Petros. Complementação de aposentadoria. Repactuanes. Não comprovado vício na manifestação de vontade, não há que se falar em nulidade do Termo Individual de Adesão de Participante às Alterações do Regulamento do Plano Petros do Sistema Petrobras ou do Acordo de Obrigações Recíprocas e Termo de Reratificação.

SÚMULA Nº 36

Contribuições sociais destinadas a terceiros. Incompetência absoluta. A Justiça do Trabalho é incompetente para a execução de contribuições em favor de terceiros, destinadas ao denominado “Sistema S”.

SÚMULA Nº 37

Atividade nociva. Laudo pericial. Prova emprestada. Validade. É admissível a prova pericial emprestada para caracterização de atividade insalubre ou perigosa.

SÚMULA Nº 38

Substituição processual. Legitimidade ativa ad causam. Direitos individuais homogêneos. O sindicato é parte legítima para atuar como substituto processual na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos da categoria que representa.

SÚMULA Nº 39

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – progressão horizontal por antiguidade prevista no plano de cargos e salários e em acordo coletivo. O empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos que obteve promoções por antiguidade, por força de negociação coletiva, auferindo

efetiva evolução salarial, não faz jus à promoção horizontal, com o mesmo fundamento, instituída pelo PCCS/1995, sob pena de enriquecimento sem causa.

SÚMULA Nº 40

Recuperação judicial. Multa do artigo 467 da CLT. Incidência. É aplicável a multa do artigo 467 da CLT à empresa, em processo de recuperação judicial, que não quitar as parcelas incontroversas na audiência inaugural.

SÚMULA Nº 41

Responsabilidade subsidiária do ente da Administração Pública. Prova da culpa. (artigos 29, VII, 58, 67 e 78, VII, da lei 8.666/93.) Recai sobre o ente da Administração Pública que se beneficiou da mão de obra terceirizada a prova da efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços.

SÚMULA Nº 42

Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência. A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador.

SÚMULA Nº 43

Responsabilidade subsidiária da Administração Pública. A constitucionalidade do parágrafo primeiro do artigo 71 da Lei 8.666/93, declarada pelo STF no julgamento da ADC nº 16, por si só, não afasta a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, quando esta decorre da falta de fiscalização.

SÚMULA Nº 44

Embargos de terceiro. Ilegitimidade. Aquele que, mediante citação válida, vem a integrar o polo passivo da demanda, em sede de execução, ainda que não figure como parte na fase cognitiva, não tem legitimidade ativa para ajuizar embargos de terceiro.

SÚMULA Nº 45

Empresa em recuperação judicial. Deserção. A dispensa do recolhimento de custas e do depósito recursal que beneficia a massa falida não se estende a empresa em regime de recuperação judicial.

SÚMULA Nº 46

Grupo econômico. Responsabilidade solidária. Reconhecimento na fase de execução. Possibilidade. Comprovada a existência de grupo econômico entre as executadas, a responsabilidade solidária pode ser declarada na fase de execução.

SÚMULA Nº 47

Entidade filantrópica. Penhora de bens. Possibilidade. A condição de entidade filantrópica não torna impenhoráveis seus bens ou recursos financeiros.

SÚMULA Nº 48

Entidade filantrópica. Contribuição previdenciária. Isenção. Para que a entidade filantrópica faça jus à isenção prevista no artigo 195, § 7º, da Constituição da República, é indispensável o cumprimento dos requisitos impostos pela Lei nº 12.101/2009.

SÚMULA Nº 49

CEDAE. Gratificação de nível universitário – GENU. Deve ser observado o disposto no item 12.2 do PCCS da CEDAE que prevê o reajuste da gratificação de nível universitário – GENU – na mesma data e no mesmo percentual do salário de seus empregados.

SÚMULA Nº 50

Prescrição. Declaração de ofício. A pronúncia de ofício da prescrição, prevista no artigo 219, § 5º, do CPC, é incompatível com os princípios que norteiam o Processo do Trabalho.

SÚMULA Nº 51

Recurso. Falta de dialeticidade. Não conhecimento. Não se conhece do recurso que não observar a congruência lógica exigível entre os fundamentos da decisão recorrida e as razões do apelo.

SÚMULA Nº 52

Perdas e danos decorrentes da contratação de advogado. Não cabimento. No processo trabalhista, o pagamento de honorários advocatícios e contratuais deve observar os requisitos da Lei nº 5.584/70 e o disposto nas Súmulas 219 e 329 do TST.

SÚMULA Nº 53

Proteção ao trabalho da mulher. Artigo 384 da CLT. A inobservância do intervalo previsto no art. 384 da CLT enseja os mesmos efeitos do descumprimento do intervalo intrajornada.

SÚMULA Nº 54

Multa do artigo 477, § 8º, da CLT. Diferenças rescisórias reconhecidas em juízo. Não incidência. O reconhecimento, em juízo, de diferenças de verbas rescisórias não dá ensejo, por si só, à aplicação da penalidade prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

SÚMULA Nº 55

Embargos de declaração protelatórios. Cumulação de sanções. Quando decorrerem do mesmo fato gerador – oposição de embargos de declaração com intuito meramente protelatório – não podem ser acumuladas as penalidades dos artigos 1.026, §§ 2º e 3º e 81 do CPC/2015.

PRECEDENTES DO ÓRGÃO ESPECIAL

PRECEDENTE Nº 1

Agravo Regimental. Falta de dialeticidade. Não-conhecimento. Não se conhece de recurso cujas razões se distanciam dos termos da decisão recorrida, impossibilitando o seu reexame por falta de dialeticidade.

Agravo regimental 0012451-25.2011.5.01.0000 – Des. Alberto Fortes Gil
DOERJ 10-05-2012 – Decisão por maioria.

Agravo regimental 0011312-38.2011.5.01.0000 – Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
DOERJ 29-03-2012 – Decisão unânime.

AGOR 0005273-25.2011.5.01.0000 – Des. Rosana Salim Villela Travesedo
DOERJ 29-09-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 2

Agravo regimental. Tempestividade. Aferição. Não tendo a parte comprovado a tempestividade da correição parcial, não há como processar a medida, devendo ser extinto o feito, sem resolução de mérito.

AGOR 0001666-67.2012.5.01.0000 – Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 02-07-2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 3

Carta de sentença. Formação. A determinação de formação de carta de sentença, quando os autos originais se encontram no juízo de origem, aguardando apenas o julgamento do agravo de instrumento no Tribunal Superior do Trabalho, atenta contra a boa ordem processual.

AGOR 0005274-10.2011.5.01.0000 Des. Damir Vrcibradic
DOERJ 30-09-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 4

Centralização. Execução. Agravo de petição. Descabimento. Competência da Presidência do Tribunal. É da competência da Presidência deste Tribunal decidir as questões envolvendo a centralização das execuções dos clubes de futebol, avaliando acerca de sua conveniência, visando o interesse público, bem como dos eventuais descumprimentos do ato presidencial. Descabe, assim, a interposição de agravo de petição, competindo ao Presidente deferir ou não o pedido, cabendo recurso dessa decisão para o Órgão Especial.

Agravo regimental 0012754-73.2010.5.01.0000 Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 16-08-2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 5

Conflito de atribuições. Juízes em exercício no mesmo órgão jurisdicional. Em se tratando de conflito negativo de atribuições entre juízes em exercício no mesmo órgão jurisdicional, revela-se impertinente a via do conflito de competência eleita pelo juiz suscitante, impondo-se a remessa dos autos à Corregedoria desta Corte para a adoção das providências e medidas que entender cabíveis e pertinentes.

CC 0012643-89.2010.5.01.0000 – Des. José da Fonseca Martins Junior
DOERJ 02-06-2011 – Decisão unânime.

CC 0013145-28.2010.5.01.0000 – Des. José da Fonseca Martins Junior
DOERJ 02-06-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 6

Conflito de atribuições. Prevenção. Havendo conexão entre os agravos regimentais em razão da identidade de partes e afinidade entre as matérias, torna-se prevento o desembargador que recebeu como relator o primeiro agravo regimental.

Pet 0014980-17.2011.5.01.0000 – Des. José Antônio Teixeira da Silva
DOERJ 14-06-2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 7

Conflito de competência. Conexão e continência. Prevenção do juízo. O critério de prevenção previsto no art. 106 do CPC deve ser entendido como aplicável tanto para a conexão *strictu sensu* como para a continência.

CC 0001864-07.2012.5.01.0000 – Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira (Redator Designado)
DOERJ 01-06-2012 – Decisão por maioria.
CC 0001736-84.2012.5.01.0000 – Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira (Redator Designado)
DOERJ 01-06-2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 8

Conflito negativo de competência. Ação anterior extinta com resolução de mérito. Conexão. Tendo ocorrido o julgamento do processo, ainda que não transitada em julgado a sentença proferida, torna-se impossível a reunião dos feitos eventualmente conexos.

CC 0002637-52.2012.5.01.0000 – Des. Jorge F. Gonçalves da Fonte
DOERJ 31-05-2012 – Decisão unânime.
CC 0001680-85.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 02-09-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 9

Conflito negativo de competência. Ajuizamento pretérito de protesto interruptivo da prescrição. Prevenção. Inocorrência O ajuizamento pretérito de protesto judicial não tem o condão de firmar a competência do juízo para o qual foi distribuído quando da propositura de ação trabalhista.

CC 0012456-47.2011.5.01.0000 – Des. Rosana Salim Villela Travesedo
DOERJ 26-03-2012 – Decisão unânime.
CC 0000241-05.2012.5.01.0000 – Des. Mirian Lippi Pacheco
DOERJ 08-08-2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 10

Conflito negativo de competência. Conexão. Fica caracterizada a hipótese de conexão entre ações, quando a identidade de causa de pedir e de partes alicerça a distribuição por dependência, sendo prevento o juízo que conheceu da primeira ação ajuizada.

CC 0009899-87.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Valadão Lopes (Redator Designado) DOERJ 02-08-2012 – Decisão por maioria.
CC 0000440-27.2012.5.01.0000 – Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 02-07-2012 – Decisão unânime.
CC 0009891-13.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Valadão Lopes (Redator Designado) DOERJ 09-05-2012 – Decisão por maioria.
CC 0007433-23.2011.5.01.0000 – Des. Damir Vrcibradic
DOERJ 18-11-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 11

Conflito de Competência. Renovação de ação trabalhista anteriormente extinta sem resolução de mérito. Distribuição aleatória. Impossibilidade. Prevenção. Prevê o juízo que extinguiu o processo, sem resolução de mérito, para o julgamento de ação idêntica àquela anteriormente ajuizada (art. 253, II, do CPC).

CC 0003746-04.2012.5.01.0000 – Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 14-08-2012 – Decisão unânime.
CC 0013527-84.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 11-07-2012 – Decisão unânime.
CC 0000178-77.2012.5.01.0000 – Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 02-07-2012 – Decisão unânime.
CC 0000128-51.2012.5.01.0000 – Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 25-05-2012 – Decisão unânime.
CC 0016576-36.2011.5.01.0000 – Des. José Antonio Teixeira da Silva
DOERJ 25-05-2012 – Decisão unânime.
CC 0000072-18.2012.5.01.0000 – Des. Mirian Lippi Pacheco
DOERJ 15-05-2012 – Decisão unânime.
CC 0000046-20.2012.5.01.0000 – Des. Alberto Fortes Gil
DOERJ 10-05-2012 – Decisão unânime.
CC 0010544-15.2011.5.01.0000 – Des. Rosana Salim Villela Travesedo
DOERJ 03-04-2012 – Decisão unânime.
CC 0005716-73.2011.5.01.0000 – Des. Damir Vrcibradic
DOERJ 30-09-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 12

Conflito negativo de competência. Suspeição do juiz titular. Juiz substituto. Após a fixação da lide, a suspeição do juiz titular da Vara não acarreta a redistribuição do feito e sim o encaminhamento dos autos ao seu substituto legal (CPC, art. 313).

CC 0012631-75.2010.5.01.0000 – Des. Luiz Augusto Pimenta de Mello
DOERJ 27-10-2011 – Decisão unânime.
CC 0002555-55.2011.5.01.0000 – Des. Maria Das Graças Cabral Viegas Paranhos
DOERJ 02-09-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 13

Desentranhamento de recurso ordinário. Subversão à ordem processual. O despacho que determina o desentranhamento do recurso ordinário deixa de observar a disposição contida no artigo 895 da CLT, o que, por si só, traduz erro de procedimento e manifesta inversão da boa ordem processual a ensejar a reclamação correicional.

AGOR 0009636-55.2011.5.01.0000 – Des. Maria de Lourdes Sallaberry (Redatora Designada)
DOERJ 02-04-2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 14

Exceção de pré-executividade. Decisão. Reclamação Correicional. Não subverte a boa ordem processual decisão que acolhe ou rejeita exceção de pré-executividade.

Agravo regimental – 0014584-74.2010.5.01.0000 Des. José da Fonseca Martins Junior
DOERJ 02-06-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 15

Execução. Decisão terminativa do feito. Reclamação correicional. A correição parcial não é meio destinado a afastar decisão atacável por recurso próprio. Decisão terminativa do feito em execução é passível de agravo de petição, sendo incabível o manejo de reclamação correicional.

AGOR 0007453-14.2011.5.01.0000 – Des. Maria das Graças Viegas Paranhos
DOERJ 28-09-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 16

Exceção de suspeição. Prazo para arguição. O prazo para oferecimento da exceção de suspeição em face de magistrado é de 15 (quinze) dias a contar do fato que a originou, sob pena de preclusão (CPC, art. 305).

ExcSusp 0008661-33.2011.5.01.0000 – Des. Gloria Regina Ferreira Mello
DOERJ 24-10-2011 – Decisão por maioria
ExcSusp 0014215-80.2010.5.01.0000 – Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 08-07-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 17

Inspeção judicial. Corregedoria. Não há qualquer ilegalidade ou irregularidade na delegação do Corregedor a serventuários para realização de inspeções nas Varas do Trabalho, uma vez que não há transferência de poder hierárquico ou decisório, mas, tão somente, para, em eventual inspeção extraordinária, constatar fatos e os relatar, de forma circunstanciada, à apreciação da Corregedoria.

RecAdm 0006214-72.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 03-05-2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 18

Litispêndência. Suspensão do feito. Subversão à boa ordem processual. Subverte a boa ordem processual decisão monocrática que, pronunciando a litispêndência, ao invés de extinguir o processo, determina a sua suspensão.

AGOR 0008648-34.2011.5.01.0000 – Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 28-11-2011 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 19

Mandado de Segurança. Ato administrativo praticado pelo Exmº Desembargador Presidente deste Tribunal Regional do Trabalho. Incompetência da Justiça Federal. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar mandado de segurança impetrado contra ato administrativo praticado pelo Exmo. Desembargador Presidente de Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Interpretação conjugada dos artigos 109, inciso VIII, da Constituição da República, 21, inciso VI, da LC 35/79 e 15, inciso V, do Regimento Interno desta egrégia Corte. Precedentes do Excelso Supremo Tribunal Federal e do Colendo Superior Tribunal de Justiça.

Agravo regimental 0001571-71.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 22-03-2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 20

Mandado de Segurança. Desistência. Homologação. A desistência da ação de segurança, assim como das ações em geral, só produzirá efeitos depois de homologada por sentença ou acórdão, como dispõe art. 158, parágrafo único, do CPC.

MS 0003367-97.2011.5.01.0000 – Des. Gloria Regina Ferreira Mello
DOERJ 13-07-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 21

Pedido de Providência. Prazo. O estabelecimento de prazo, não previsto regimentalmente, para apresentação de pedidos de providência, caracteriza usurpação de competência, sendo forçoso declarar-se, em caráter incidental, a nulidade da parte final do art. 13 do Provimento nº 04/2011 da Corregedoria Regional deste Tribunal.

Agravo regimental 0000823-05.2012.5.01.0000 – Des. Gloria Regina Ferreira Mello
DOERJ 2012-08-14 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 22

Pensão *post mortem*. A alegação de união estável exige prova cabal, não apenas com os documentos obrigatórios, mas também com outros elementos que forneçam ao administrador a plena convicção de que o casal constituía uma entidade familiar.

RecAdm 0009252-29.2010.5.01.0000 – Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 13-10-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 23

Permuta entre Juízes do Trabalho Substitutos integrantes de regiões distintas. Possibilidade. A Constituição da República Federativa do Brasil dedica especial proteção do Estado à família – art. 226. Daí se infere que a permuta possui habitat constitucional, na medida em que outra especial proteção à família não se poderia esperar senão aquela que garantisse aos magistrados requerentes o direito de exercer a jurisdição nas regiões em que residem seus familiares e, assim, manter a integridade dos laços que os prendem.

PA 0005834-49.2011.5.01.0000 – Des. Rosana Salim Villela Travesedo (Redatora Designada)
DOERJ 12-07-2011 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 24

Petição de embargos de declaração. Despacho que determina a sua juntada em pasta própria. Subversão à ordem processual. O despacho que determina a juntada em pasta própria, da petição de embargos de declaração opostos mediante o sistema e-DOC por encontrar-se incompleta, vulnera a norma inserta no art. 777 da CLT, o que traduz erro de procedimento e manifesta inversão da boa ordem processual.

Agravo regimental 0015888-74.2011.5.01.0000 – Des. Maria de Lourdes Sallaberry
(Redatora Designada)
DOERJ 29-06-2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 25

Prazo recursal. Requerimento de devolução do prazo. Agravo regimental. Ausência de previsão no Regimento Interno. Há óbice ao conhecimento de Agravo Regimental quando não configuradas quaisquer das hipóteses previstas no art. 236 do Regimento Interno desta egrégia Corte.

AGOR 0002556-40.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 08-07-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 26

Prevenção. Agravo de instrumento improvido. Incidência da norma inserta no inciso II do art. 92 do Regimento Interno deste Tribunal. Livre distribuição. Improvido o agravo de instrumento os recursos interpostos no mesmo feito serão submetidos à livre distribuição.

RecAdm 0013839-60.2011.5.01.0000 – Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva
(Redator Designado)
DOERJ 29-03-2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 27

Recurso de revista. Despacho denegatório de seguimento. Agravo regimental é recurso inadequado para impugnar despacho que nega seguimento a recurso de revista.

AGOR 0001790-84.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 08-07-2011 – Decisão unânime.
Agravo Regimental 0015395-34.2010.5.01.0000 – Des. Mirian Lippi Pacheco
DOERJ 07-06-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 28

Suspensão do processo. Decisão que determina a suspensão do processo sem causa legalmente prevista caracteriza, em tese, subversão à boa ordem processual.

AGOR 0005739-19.2011.5.01.0000 Des. Damir Vrcibradic
DOERJ 30-09-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 29

URV. Juros. O recebimento judicial de quantia a títulos de juros sobre o passivo da URV, calculados apenas a partir da citação da ré, não retira o direito aos juros de período anterior, entendidas como devidas pela administração desde a lesão do direito.

RecAdm 0014210-58.2010.5.0000 – Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 10-08-2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 30

Tutela Antecipada. Processo Administrativo. Competência. É competente o colegiado do Órgão Especial para apreciar pedido de liminar ou de antecipação de tutela em sede de processo administrativo.

RecAdm 0005330-09.2012.5.01.0000 – Agravo Regimental – Des. Marcos Cavalcante
(Redator Designado)
DOERJ 11-09-2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 31

Conflito Negativo de Competência. Extinção do processo, sem resolução de mérito. Prevenção. Competência absoluta. A competência, nos termos do artigo 253, II, do CPC, é funcional e, portanto, absoluta e inderrogável, razão por que pode ser alegada a qualquer tempo, por qualquer das partes, em qualquer grau de jurisdição, ou reconhecida, inclusive, *ex officio*, pelo juiz (CPC, art. 113).

CC 0010459-29.2011.5.01.0000 – Des. Evandro Pereira Valadão Lopes (Redator Designado)
DOERJ 05-12-2011 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 32

Conflito de Competência. Ação individual de execução de sentença proferida em ação coletiva. Com base nos artigos 98 e 101 do Código de Defesa do Consumidor, aplicado supletivamente no processo trabalhista, pode o trabalhador optar entre o foro de seu domicílio ou o foro do juízo da ação coletiva, em livre distribuição, para ajuizar ação de execução de sentença.

TRT-0004656-60.2014.5.01.0000 (CC) – Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 15-07-2014 – Decisão por maioria.

TRT-0010320-09.2013.5.01.0000 (CC) – Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 17-07-2014 – Decisão por maioria.

TRT-0004122-19.2014.5.01.0000 (CC) – Des. José da Fonseca Martins Junior
DOERJ 18-07-2014 – Decisão por maioria.

TRT-0004121-34.2014.5.01.0000 (CC) – Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
DOERJ 18-07-2014 – Decisão por maioria.

TRT-0004493-80.2014.5.01.0000 (CC) – Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
DOERJ 18-07-2014 – Decisão por maioria.

TRT-0004565-67.2014.5.01.0000 (CC) – Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
DOERJ 18-07-2014 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 33

Não atenta contra a ordem processual a determinação judicial, seja de ofício ou a requerimento da parte, de expedição de ofícios às autoridades de fiscalização trabalhista, policial ou ao Ministério Público.

Proc. Nº 0000071-91.2016.5.01.0000 (AGOR) – Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro
DEJT 4/11/2016 – Decisão unânime.

EMENTÁRIO

1 DIREITO DO TRABALHO

1.1 REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS

1.1.1 Prêmio

1. Salário hora. Base de cálculo. Integração dos prêmios e gratificações. Violação da coisa julgada. Inocorrência. Não há violação à coisa julgada (CRFB, art. 5º, inciso XXXVI), quando o juízo da execução, interpretando o título executivo judicial, exclui do salário hora as gratificações e prêmios pagos de modo não habitual ao autor, a fim de ajustar os valores apurados à *res judicata*. Agravo de petição a que se nega provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0000705-71.2010.5.01.0041 - 12/7/2016.)

2. Prêmio. Pagamento habitual. Natureza salarial. O § 1º do art. 457 da CLT estabelece que “integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”. Dessa forma, o pagamento habitual de prêmios, ainda que por mera liberalidade do empregador, tem natureza retributiva, aderindo ao contrato de trabalho como parcela de natureza salarial. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Antonio Piton - 0011021-25.2015.5.01.0056 - 2/8/2016.)

1.2 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.2.1 Reintegração / Readmissão ou Indenização

1.2.1.1 *Dispensa Discriminatória*

3. 1) Equiparação salarial. Provado que reclamante e paradigma não exerciam funções idênticas, resultam indevidas as diferenças salariais postuladas, por equiparação. Negado provimento ao recurso. **2) Indenização por dano moral. Alegada dispensa discriminatória.** A confissão real da parte autora, em depoimento pessoal, no sentido de que as divergências com o superior hierárquico eram de natureza técnica, se sobrepõe às demais provas dos autos, não se verificando ilícito extrapatrimonial a reparar, quanto à alegada dispensa discriminatória, por motivo de sexo. Negado provimento ao recurso, no particular. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0010394-76.2015.5.01.0264 - 24/8/2016.)

1.3 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA / SUBSIDIÁRIA

1.3.1 Sócio / Acionista

4. Execução. Sócio retirante há de dois anos. Termos do parágrafo único, do art. 1.003, do Código Civil, o sócio cedente responde solidariamente com o cessionário até dois anos após averbação de sua exclusão da sociedade. Portanto, não há como se direcionar a execução em face do ex-sócio retirante. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - 0045500-18.2008.5.01.0241 - 22/11/2016.)

1.4 DURAÇÃO DO TRABALHO

1.4.1 Horas in Itinere

5. Horas in itinere. Súmula nº 90 do TST. Indevidas as horas *in itinere*, tendo em vista que embora o empregador fornecesse transporte, o local era servido por transporte público. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - 0010942-46.2015.5.01.0541 - 2/8/2016.)

1.4.2 Intervalo Intraornada

6. Intervalo intraornada fracionado. Motorista de ônibus. Devido o pagamento de horas extraordinárias pela não concessão do intervalo intraornada, quando ocorre extrapolação habitual da jornada (inteligência da cancelada OJ nº 342 da SBDI-1 e atual Súmula nº 437 do c. TST), observada a modificação legal que validou o fracionamento a partir de 2/5/12. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - 0010563-38.2015.5.01.0046 - 2/8/2016.)

7. Intervalo Intraornada. Concessão Parcial. Empregado Comissionista. A concessão de intervalo intraornada de forma parcial só dá direito ao recebimento do tempo restante não usufruído, acrescido de, no mínimo, 50%. Em sendo o empregado comissionista puro, aplica-se o entendimento consolidado na Súmula nº 340 do TST. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva. Red. Desig. - 0011429-80.2015.5.01.0067 - 24/8/2016.)

1.4.3 Grupo Econômico

8. Grupo econômico. A prova dos autos revela a existência de grupo econômico entre as empresas reclamadas por coordenação. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - 0011069-30.2015.5.01.0073 - 26/7/2016.)

9. Grupo econômico. Não comprovação. Responsabilidade solidária não configurada. I - O grupo econômico, para fins trabalhistas, ocorre quando há relação de coordenação entre uma ou mais empresas, nos termos dos artigos 2º, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e 3º, § 2º, da Lei nº 5.889/73 (que estatuí normas reguladoras do trabalho rural), pouco importando que tais empresas exerçam atividades distintas. II - A finalidade da norma legal é a proteção do empregado, porquanto, ignorando a independência jurídica das empresas, o autoriza a exigir de qualquer das unidades do grupo, o pagamento da dívida trabalhista. Para que se atinja esta finalidade é imprescindível que reste demonstrada a existência do grupo econômico, fato não comprovado nos autos. III - Agravo que se nega provimento. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0000907-44.2012.5.01.0052 - 20/10/2016.)

10. Grupo econômico por coordenação. Solidariedade. O grupo econômico caracteriza-se pela coordenação entre as empresas e a existência de interesses comuns. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0001492-55.2011.5.01.0077 - 28/7/2016.)

11. CAPEMISA. Grupo econômico. Configuração. Comprovada pela análise dos autos que os laços empresariais entre as empresas Capemisa e Morada demonstram a formação de um grupo, de fato, de sociedades (artigos 1.097 e 1.099 do Código Civil Brasileiro), de se reformar sentença para condenar a primeira, de modo solidário, a responder pelos créditos trabalhistas. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Marcia Regina Leal Campos - 0001338-38.2011.5.01.0012 - 19/12/2016.)

12. Responsabilidade Solidária. Grupo Econômico. Reconhece-se a formação de grupo econômico, quando há entre os entes envolvidos uma relação de coordenação, sendo solidária a sua responsabilidade pela satisfação das verbas deferidas na sentença. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia. Red. Desig. - 0010501-72.2014.5.01.0065 - 24/8/2016.)

13. A comprovação da relação contratual entre as empresas, que denote controle, direção ou mesmo ingerência na atividade, caracteriza o grupo econômico de que trata o artigo 2º, § 2º, da CLT, a ensejar a condenação solidária na satisfação dos créditos trabalhistas do empregado. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0106200-04.2002.5.01.0068 - 20/10/2016.)

1.4.4 Compensação de Jornada

1.4.4.1 *Compensação em Atividade Insalubre*

14. Horas extras. Turnos ininterruptos de revezamento. Prorrogação de jornada. Trabalho insalubre. Cancelada a Súmula nº 349 do TST, impõe-se a necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para efetivação de ajustes de prorrogações de jornada de trabalho nas atividades insalubres, conforme previsto no art. 60 da CLT. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Angelo Galvão Zamorano - 0012986-45.2015.5.01.0571 - 7/10/2016.)

2 DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO

2.1 PENALIDADES PROCESSUAIS

2.1.1 Litigância de Má-Fé

15. Condenação de testemunha por litigância de má-fé. Ausência de amparo legal. A litigância de má-fé e a penalidade estabelecida nos artigos 17 e 18 do CPC não se aplicam à testemunha que depõe em Juízo, porquanto não participa do processo na qualidade de litigante. Norma punitiva não permite interpretação extensiva. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Angelo Galvão Zamorano - 0011168-08.2014.5.01.0017 - 13/9/2016.)

16. Litigância de má fé. Para que se configure a litigância de má-fé, necessária a prova da conduta processual inequivocamente dolosa. Teses equivocadas, ainda que objetivamente desprovidas de razão, por si só não caracterizam a má-fé. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. José Luis Campos Xavier - 0000599-85.2014.5.01.0521 - 30/9/2016.)

17. Litigância de má-fé. A litigância de má-fé pressupõe um dano processual, decorrente do cometimento de uma fraude de caráter processual, o que importa em dizer que há, inclusive, de guardar pertinência com a relação processual, e não, necessariamente, com a de direito material, fato não ocorrido nos autos. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Mônica Batista Vieira Puglia - 0005920-24.2014.5.01.0482 - 3/10/2016.)

18. Litigância de má-fé. A litigância de má-fé pressupõe um dano processual, decorrente do cometimento de uma fraude de caráter processual, o que importa em dizer que há, inclusive, de guardar pertinência com a relação processual, e não, necessariamente, com a de direito material, o que não restou configurado na hipótese dos autos. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Mônica Batista Vieira Puglia - 0011802-04.2015.5.01.0038 - 20/12/2016.)

19. Litigância de má-fé. Não configuração. Não restando evidenciada qualquer atitude de má-fé por parte do preposto da reclamada, não há que se falar em condenação por litigância de má-fé. *Devolução de descontos.* De acordo com o art. 545, da CLT, os empregadores devem efetuar o desconto referente à contribuição estatutária quando notificados pelos respectivos sindicatos e após os trabalhadores autorizarem o referido desconto. Assim, para o desconto, o patrão deve exigir a prévia autorização escrita do empregado interessado. Entender que o desconto deve ser efetuado antes da autorização é abuso de direito (art. 187, do CC), pois viola o art. 545, da CLT. Por outro lado, a inclusão de não associados fere a liberdade sindical preconizada no art. 8º, V, da Constituição, tese também espelhada pela OJ nº 17 e pelo Precedente nº 119, ambos da SDC, do c. TST. *Pagamento das despesas médicas realizadas em decorrência do acidente de trabalho sofrido na Ré. Mantido.* Ante a ocorrência de acidente do trabalho, a ordem jurídica autoriza a reparação dos danos materiais emergentes, decorrentes da diminuição do

patrimônio do lesado. Uma vez pertinentes os gastos realizados em decorrência do acidente sofrido pela autora, resta mantido o pagamento das despesas médicas comprovadas na inicial pela reclamante. *Pagamento dos salários referentes ao período compreendido entre a alta médica pelo INSS e o retorno da obreira aos quadros da Ré. Devido.* Se a empregadora discordou do entendimento previdenciário que considerou a obreira apta ao trabalho, não poderia deixar a empregada sem receber benefício do INSS ou seus salários da empresa. Preferindo a reclamada aguardar a decisão do órgão previdenciário sem admitir a obreira em seus quadros, não pode se beneficiar da própria torpeza. *Indenização por danos morais. Indevida.* Os fatos narrados pela autora na peça de ingresso não configuram ofensa à honra subjetiva da trabalhadora, mas sim, dano patrimonial, que já está sendo objeto de reparação. Ainda que a conduta da reclamada não seja recomendável, não é suficiente para configurar dano moral, por não haver desrespeito aos direitos fundamentais da boa fama ou da personalidade. Vale registrar, por oportuno, que o deferimento de indenizações decorrentes de ofensas a valores morais deve ser cauteloso, sob pena de absoluta banalização do instituto. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar - 0010318-45.2015.5.01.0040 - 5/12/2016.)

2.2 PROCESSO E PROCEDIMENTO

2.2.1 Peticionamento Eletrônico

20. Processo judicial eletrônico. Desistência da ação. Momento. O simples envio da defesa para a o sistema eletrônico do PJe, não é capaz, por si só, de produzir qualquer efeito jurídico processual, eis que somente em audiência é que a contestação será realmente inserida no processo judicial, todavia, e a exemplo do que já se dava nos denominados “processos físicos”, após frustrada a primeira tentativa conciliatória. E no caso vertente, conforme se vê de todo o processado, o Demandante não manifestou a desistência da ação tão logo foi aberta a audiência e verificada a impossibilidade de conciliação, mas sim, após o recebimento da defesa pela D. Julgadora de 1º grau, sendo, portanto, imprescindível a concordância da parte contrária para a homologação da desistência da ação somente naquele comenos processual apresentada. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0011105-94.2015.5.01.0001 - 13/12/2016.)

2.3 PARTES E PROCURADORES

2.3.1 Assistência Judiciária Gratuita

21. O benefício da Gratuidade de Justiça, na forma da lei (art. 790, §3º, da CLT), pode ser concedido, a requerimento ou de ofício, pelos órgãos julgadores dos tribunais do Trabalho àqueles que declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0011181-10.2014.5.01.0016 - 24/8/2016.)

22. Gratuidade de Justiça. Artigo 790, §3º da CLT. Requisitos. Consoante o disposto no artigo 790, §3º, CLT, é facultada a concessão da gratuidade de justiça àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - 0000584-14.2013.5.01.0243 - 5/10/2016.)

2.4 PRESCRIÇÃO

2.4.1 Ação Trabalhista Arquivada - Interrupção

23. DOCAS. Acordo. Prescrição. Tratando o pedido formulado de cumprimento de um acordo realizado pelo sindicato com uma centena de substituídos e verificando-se a impossibilidade material de o Juízo homologador apurar a correção dos pagamentos efetuados e, por consequência, promover a execução

de ofício, mesmo porque, pagos os valores diretamente aos substituídos, competia-lhes informar qualquer descumprimento do acordo, tem-se que o andamento da execução não dependia da iniciativa do Juiz. Ao contrário, dependia da manifestação do reclamante que, no entanto, somente veio buscar a tutela jurisdicional mais de treze anos após o pagamento da última parcela do acordo. Quedando-se o autor inerte durante esse lapso de tempo, impõe-se a declaração da prescrição. Recurso provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Antonio Cesar Coutinho Daiha - 0010884-21.2015.5.01.0031 - 5/12/2016.)

24. Prescrição Intercorrente. Aplicabilidade no Processo do Trabalho. Incide a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho sempre que a paralisação do feito decorrer de fato comissivo ou omissivo, exclusivamente imputável à parte credora. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva - 0010246-67.2015.5.01.0037 - 3/8/2016.)

25. Prescrição intercorrente. Inaplicável. No Direito do Trabalho a regra é a da inaplicabilidade da prescrição intercorrente, porquanto assim o indica o poder-dever legalmente reconhecido ao Juízo da execução. Nesse sentido a Súmula nº 114 do c. TST. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Jorge Orlando Sereno Ramos - 0163800-95.2009.5.01.0016 - 29/11/2016.)

26. Execução fiscal. Extinção Prescrição intercorrente. A Lei de Execução Fiscal prevê que a extinção da execução por inércia da Fazenda Pública, ou seja, quando reconhecida a prescrição intercorrente, deve obedecer ao procedimento disposto no art. 40, da Lei nº 6.830/80. Sendo assim, decorrido o prazo máximo de 1 (um) ano, sem que seja localizado o devedor ou encontrados bens penhoráveis, o Juiz ordenará o arquivamento dos autos. Se desta decisão tiver decorrido o prazo prescricional, o magistrado poderá, de ofício, reconhecer a prescrição intercorrente e decretá-la de imediato, desde que ouvida a Fazenda Pública nos casos de cobranças judiciais superiores ao mínimo fixado por ato do Ministro de Estado da Fazenda. O prazo prescricional nestes casos, de execução de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, é de 5 (cinco) anos, conforme disposto no art. 174, do Código Tributário Nacional. Neste sentido a inteligência da Súmula nº 314, do STJ. Agravo de petição conhecido e provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - 0172300-14.2005.5.01.0042 - 19/10/2016.)

27. Interrupção da prescrição. Pedidos repetidos. A prescrição trabalhista é interrompida no momento do ajuizamento da ação e volta a ser contada do último ato do processo que a interrompeu. Na hipótese dos autos, há a identidade entre alguns pedidos formulados na presente ação e nas ações anteriormente ajuizadas e extintas. Houve, pois, interrupção da prescrição em tais casos. Recurso a que se concede parcial provimento. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0001175-75.2010.5.01.0244 - 7/9/2016.)

28. CONAB. Prescrição total. Reenquadramento. O que determina a incidência da prescrição total, ou parcial, é a esfera de proteção do bem jurídico supostamente violado: se afeto a norma de ordem pública, a prescrição será apenas parcial, atingindo as prestações sucessivas alcançadas pelo marco prescricional, ainda que a origem da lesão a ele seja anterior. Já quando o direito não esteja resguardado por tal esfera de proteção, a prescrição será total. Tratando-se de pedido de reenquadramento, a prescrição aplicável é a total, na forma do item II, da Súmula nº 275, do c. TST. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0103000-24.2007.5.01.0032 - 3/8/2016.)

2.4.2 Salário / Diferença Salarial

2.4.2.1 Salário por Equiparação / Isonomia

29. Equiparação salarial. Identidade de função não confirmada. Cabia à reclamada o ônus da prova dos fatos impeditivos a teor da Súmula nº 6, do c. TST. e, de tal ônus, ela se desonerou, eis que no caso concreto a identidade funcional, bem como a natureza das tarefas não se revelou idêntica,

sendo, assim, não foram preenchidos os pressupostos legais indispensáveis à equiparação salarial. Ademais, após o cotejo entre as atividades desempenhadas pelo reclamante e o paradigma, não se verificou, de forma inequívoca, o desempenho de funções idênticas. Tudo a partir da análise criteriosa do conjunto probatório dos autos. Apelo do reclamante não provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Antonio Cesar Coutinho Daiha - 0012014-03.2015.5.01.0207 - 5/12/2016.)

30. Direito do Trabalho. Equiparação salarial. Reconhecimento. Satisfeitos os requisitos do art. 461, *caput*, da CLT, e não logrando a empresa comprovar qualquer dos fatos obstativos elencados nos §§ 1º a 4º do referido artigo, faz jus o trabalhador à equiparação salarial. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0010744-09.2013.5.01.0014 - 23/9/2016.)

31. Equiparação salarial. CLT: art. 461. Requisitos. Ônus da prova. A equiparação salarial é devida quando presentes os requisitos constantes do art. 461 da CLT: identidade de funções, trabalho de igual valor, mesmo empregador e diferença de tempo de serviço inferior a 2 (dois) anos. Cabe ao autor a prova da identidade de funções, sendo do réu o ônus de provar os fatos impeditivos do direito pretendido (diferença de valor do trabalho e diferença de exercício na função superior a dois anos). (TRT1 - 8ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva. Red. Desig. - 0011673-85.2014.5.01.0053 - 13/7/2016.)

32. Equiparação salarial. Artigo 461 da CLT. Súmula nº 6 do c. TST. Para o reconhecimento da equiparação salarial, compete ao autor simplesmente comprovar a identidade de funções com o paradigma indicado, fato constitutivo do direito, cabendo a quem se opõe ao pedido demonstrar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. Tendo restado demonstrado pela prova testemunhal produzida que o autor e o paradigma exerciam idênticas funções, com a mesma perfeição e capacitação técnica, deve ser deferida a equiparação salarial pleiteada. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. José Luis Campos Xavier - 0011577-31.2014.5.01.0066 - 14/10/2016.)

2.5 DIREITO COLETIVO

2.5.1 Enquadramento Sindical

33. Enquadramento sindical. Não socorre a reclamante a tese de que a reclamada se enquadra no ramo de comércio varejista, uma vez que é a atividade funcional da empresa que determina a abrangência das normas coletivas. Na forma do art. 611 da CLT, a convenção coletiva é aplicável no âmbito das representações sindicais dos empregadores e dos empregados, que deverão ser observadas no âmbito empresarial, salvo quando de categoria diferenciada. A parte autora defende a fixação dos percentuais de 80% e 100% relativos à sobrejornada e adicional noturno dispostos nas convenções coletivas que colacionou aos autos, mas, a convenção coletiva 12/13 não abrange o município de Belford Roxo, conforme demonstra a cláusula segunda, além da empresa, sua empregadora, não ser representada pelo sindicato patronal daquelas normas coletivas, caso em que a situação se resolve pela aplicação da súmula nº 374 do c. TST, resultando improcedente a pretensão recursal. Recurso improvido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0013525-73.2015.5.01.0227 - 12/7/2016.)

2.5.2 Sucessão de Empregadores

34. Sucessão trabalhista. No direito trabalhista para que seja configurada a sucessão, é necessário que haja a transferência de ao menos uma unidade econômico-jurídica de uma empresa para outra, ou apenas a alteração de sua estrutura jurídica, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT. Sendo assim, a sucessão se verifica pela simples passagem do acervo empresarial do sucedido ao sucessor, de modo a se evidenciar a continuidade do funcionamento da atividade empresarial e a identificação de seus fins, pouco importando se houve absorção total ou parcial do patrimônio da

sucedida ou que esta ainda exista. Agravo de petição não provido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0171900-28.2009.5.01.0343 - 17/11/2016.)

35. Sucessão trabalhista. Transferência de uma universalidade. Configuração. A comprovação da aquisição de universalidade econômico-produtiva essencial à atividade empresarial, aliada à continuidade da prestação de serviços pelo empregado nas mesmas condições de trabalho, caracteriza a sucessão trabalhista: inteligência dos artigos 10 e 448, da CLT. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - 0000775-42.2014.5.01.0302 - 7/7/2016.)

36. Sucessão trabalhista. A ausência de prova convincente nos autos impede o reconhecimento da sucessão trabalhista, ônus que cabia à exequente do qual não se desincumbiu de forma satisfatória. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0206800-21.1991.5.01.0035 - 29/9/2016.)

2.6 ATOS PROCESSUAIS

2.6.1 Prazo

2.6.1.1 *Suspensão / Interrupção*

37. Devolução de prazo recursal. Doença do advogado. Atestado médico. Força maior não comprovada. A doença do advogado só constituirá força maior para a devolução do prazo recursal quando impossibilitá-lo completamente de exercer a profissão ou de substabelecer a procuração. Inteligência dos artigos 183, §1º, e 507 do CPC/73. No caso, o atestado médico foi genérico, sem detalhar que a procuradora foi acometida por doença incapacitante, impedindo-a de praticar a defesa processual ou de substabelecer os poderes a outro colega, eis que não se apresenta detalhado, não amparando a devolução do prazo recursal. Decisão que não merece reforma. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0010238-80.2015.5.01.0008 - 11/10/2016.)

2.6.2 Sucumbência

2.6.2.1 *Honorários Advocatícios*

38. Honorários de advogado. Conforme entendimento jurisprudencial cristalizado nas Súmulas nº 219 e 329 do TST, devidos honorários de advogado quando preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/70, caso dos autos em que o autor está assistido pelo sindicato profissional. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0010136-33.2014.5.01.0060 - 22/7/2016.)

39. Honorários de advogado. 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. Inteligência da Súmula nº 219, I do TST. Sentença que se mantém. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Maria Helena Motta - 0010003-20.2015.5.01.0039 - 27/9/2016.)

2.6.2.2 *Intervalo Mulher*

40. Intervalo da mulher. O colendo Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de que a inobservância do intervalo de que trata o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho enseja o pagamento de horas extraordinárias correspondentes ao período, por aplicação analógica do mencionado § 4º do artigo nº 71 consolidado, o que veio a ser incorporado pelo repertório jurisprudencial deste Egrégio Regional, na Súmula nº 53. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0010234-49.2014.5.01.0082 - 24/8/2016.)

41. Intervalo do art. 384 da CLT. A proteção ao labor da mulher quanto a sua duração configura-se proteção à situação desigual, sem qualquer ofensa ao Princípio Constitucional da Igualdade. Recurso patronal desprovido, no particular. *Pagamento de parte do salário “por fora” do contracheque. Configuração.* Incumbe à parte autora a prova do pagamento de parte do salário “por fora”, por tratar-se de fato constitutivo do direito ao recebimento de diferenças salariais. Restando comprovada pela prova testemunhal, a prática ilegal da empresa, merece ser mantida a sentença de forma que seja determinada a integração desse valor pago “por fora” na remuneração da obreira para todos os fins legais. Recurso da reclamada improvido, neste tema. *Salário substituição. Interinidade.* O salário substituição é devido à empregada que, na ausência do superior hierárquico é chamada a substituí-lo, nos termos do art. 450 da CLT e Súmula nº 159 do col. TST. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Enoque Ribeiro dos Santos - 0011082-21.2015.5.01.0011 - 14/12/2016.)

42. Trabalho da mulher. Art. 384 da CLT. Lógica interna da Constituição Federal. O art. 384, da CLT, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 88. Admitir a sua prevalência seria quebrar a lógica interna do próprio texto constitucional no ponto em que exige igualdade de direitos entre homens e mulheres. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca. Red. Desig. - 0011911-70.2014.5.01.0032 - 8/7/2016.)

2.6.3 Plano de Demissão Voluntária / Incentivada

43. Demissão. Vício de consentimento. Ausência de prova. Não comprovado nos autos o vício de consentimento, não há como declarar nulo o ato jurídico praticado, com conversão da demissão em dispensa imotivada. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0010274-81.2015.5.01.0054 - 16/12/2016.)

2.6.4 Honorários Periciais

44. Honorários periciais. Antecipação. Ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais se não há decisão sobre a sucumbência. *OJ nº 98 da SDI-I.* Agravo provido para conceder a liminar. (TRT1 - SEDI-2- Rel. Claudia de Souza Gomes Freire - 0100972-67.2016.5.01.0000 - 5/12/2016.)

45. Mandado de segurança. A exigência de depósito antecipado dos honorários periciais não é compatível com o processo do trabalho, onde, de acordo com o artigo 790-B da CLT, se aplica o princípio do ônus da sucumbência, podendo os honorários periciais ser pagos ao final pela parte vencida quanto ao objeto da perícia. Segurança parcialmente concedida, para que seja cassada a exigência de antecipação dos honorários de perito. (TRT1 - SEDI-2- Rel. Leonardo da Silveira Pacheco - 0100531-86.2016.5.01.0000 - 25/11/2016.)

2.7 LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO

2.7.1 Desconsideração da Personalidade Jurídica

46. Honorários periciais. Adiantamento. Ilegalidade. Consoante a diretriz perfilhada na Orientação Jurisprudencial nº 98 da SBDI-2 do c. TST, é ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o Processo do Trabalho, diante do disposto no art. 790-B da CLT. (TRT1 - SEDI-2- Rel. Leonardo Dias Borges - 0011683-60.2015.5.01.0000 - 15/11/2016.)

47. Desconsideração da personalidade jurídica ex officio na fase de cognição. Possibilidade. Como a “pedra de toque”, para fins de aplicação subsidiária ou supletiva do processo civil comum na seara trabalhista - art. 769 - ainda é a compatibilidade com os princípios que informam o Direito Especializado, não há que se falar em incidente na fase cognitiva, se o art. 28 CDC autoriza à

aplicação do instituto de forma direta e imediata pelo Juízo, nas hipóteses em que elenca. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Claudia de Souza Gomes Freire - 0100044-40.2016.5.01.0284 - 8/12/2016.)

48. Desconsideração da personalidade jurídica. Condição de dirigente. Comprovação. Agravo provido. De se dar provimento ao agravo de petição quando o juiz *a quo*, após desconsiderar a personalidade jurídica da empresa, inclui no polo passivo da execução um dos dirigentes, negando a de outro, que, de acordo com o estatuto, detém a mesma condição. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Maria Helena Motta - 0000025-97.2015.5.01.0013 - 7/10/2016.)

49. Incidente de desconsideração de personalidade jurídica. Cabimento. A excepcionalidade do cabimento do recurso de agravo de petição em face de decisão interlocutória, que resolve incidente de desconsideração de personalidade jurídica, tem previsão no inciso II, § 1º, art. 6º, da resolução nº 203, de 15 de março de 2016, do Tribunal Pleno do c. TST. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0159300-53.2004.5.01.0018 - 12/7/2016.)

2.7.2 Revelia

50. Empregador. Não comparecimento à audiência. Revelia. Confissão ficta. O não comparecimento injustificado do empregador à audiência implica revelia e, em consequência, confissão *ficta* (Súmula nº 122 do c. TST), salvo comprovada impossibilidade de locomoção na data de audiência. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - 0011730-72.2015.5.01.0052 - 26/7/2016.)

51. Sem dúvida que, “se o réu não contestar a ação, reputar-se-ão verdadeiros os fatos afirmados pelo autor”, art. 309 do CPC de 1973. Mas esse “efeito” da revelia não se produz, “se, havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação” - art. 320, inciso I, do CPC de 1973. Prevalece nesta 8ª Turma, a ideia de que, nos processos em que figurem como reclamados o empregador e quem o contrate para prestar-lhe serviços de um mesmo fato não seria possível extrair consequências jurídicas distintas. Ou seja, transportando-se tal ideia a este processo, não seria possível condenar a primeira reclamada a pagar horas extras ao reclamante, apenas como consequência de sua revelia, eximindo o segundo réu do encargo, pela ausência de prova do que alegado pelo trabalhador. Na medida em que o reclamante não fez prova dos horários de trabalho que mencionara, ao expor a sua causa de pedir (mesmo em relação à ausência da pausa alimentar), não restaria alternativa, a não ser julgar improcedentes todos os pedidos que os teriam por fundamento como o fez o MM. Juízo *a quo*. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0001221-96.2012.5.01.0049 - 19/12/2016.)

2.7.3 Intervalo Interjornadas

52. Direito Processual do Trabalho. Não se pode inferir do art. 66 da CLT que não observado o intervalo interjornadas esteja o empregador obrigado a remunerar como trabalho extraordinário todo o período de descanso (11 horas), ou mesmo o tempo dele suprimido, máxime quando o trabalhador já recebeu horas extras. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0011515-05.2015.5.01.0050 - 23/9/2016.)

53. Intervalo interjornadas. Descumprimento do art. 66 da CLT. Deferimento. O descanso entre jornadas é previsto no artigo 66 do diploma consolidado, que fixa o mínimo de onze horas consecutivas para descanso. Trata-se de norma que visa à proteção à saúde do trabalhador e, como regra geral, não admite flexibilização (CF, artigo 7º, inciso XXII; CLT, art. 66, 154 e seguintes). No caso em apreço, lembre-se que a tese defensiva foi no sentido de negar o desrespeito ao intervalo interjornadas de 11 horas. Na audiência do dia 2/3/16 (fl. 170), o promovente, ao depor, declarou a idoneidade dos controles de frequência colacionados pela ré às fls. 62/78. Ocorre que, compulsando os referidos apontamentos, constato a veracidade da versão inicial, razão pela qual

o obreiro faz jus às horas extras relativas ao intervalo interjornadas não usufruído. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0005811-13.2014.5.01.0481 - 6/12/2016.)

2.8 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

2.8.1 Indenização por Dano Moral

54. Indenização por dano moral. Descabe a indenização quando não comprovado o acidente de trabalho ou o nexo de causalidade entre a doença profissional e o trabalho executado. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - 0057000-93.2006.5.01.0001 - 8/7/2016.)

55. Dano moral. Valor da indenização. Majoração. Possibilidade. Os danos morais são lesões sofridas pela pessoa natural em seu patrimônio ideal. Entende-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não é suscetível de valor econômico. Quanto ao valor, a fixação a este título é questão tormentosa na doutrina e na jurisprudência uma vez que se trata de arbitrar, mais que uma parcela trabalhista, dívida de dinheiro, uma dívida de valor. Deste modo, ao arbitrar-se o valor, não se pode perder de vista o intuito compensatório, o caráter punitivo, pedagógico e preventivo da indenização por danos morais. Assim, considerando a gravidade do dano suportado pela recorrente, entende-se que o valor estabelecido pelo MM. Juízo de origem está aquém das consequências advindas da lesão sofrida, razão pela qual se impõe a reforma da r. sentença, no particular, para majorar o valor da indenização fixada. Recurso da reclamante a que se dá parcial provimento no particular. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano - 0010793-85.2015.5.01.0206 - 7/9/2016.)

56. Danos morais. Emissão tardia de CAT. Lesão extrapatrimonial não comprovada. A mera emissão extemporânea de CAT não gera direito à indenização por danos morais, devendo ser comprovada ofensa à moral, à honra ou à dignidade do obreiro. Não tendo sido produzida a respectiva prova, impõe-se o desprovimento do pedido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Jorge Orlando Sereno Ramos - 0011363-85.2014.5.01.0245 - 1º/12/2016.)

57. Dano moral. Motorista. Ausência de banheiro nos pontos das linhas de ônibus. A atitude da empresa, em não dispor de banheiros adequados para o trabalhador, importa em ofensa a direito da esfera extrapatrimonial, existindo, portanto, direito à indenização por dano moral. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Raquel de Oliveira Maciel - 0011463-68.2014.5.01.0074 - 6/10/2016.)

58. Indenização por danos morais. Descumprimentos de direitos trabalhistas. Não cabimento. O mero descumprimento de direitos trabalhistas não configura dano moral, e a reparação financeira concedida no âmbito processual é suficiente para restaurar o patrimônio do empregado. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0011394-23.2015.5.01.0067 - 25/11/2016.)

2.8.2 Acordo e Convenção Coletivos de Trabalho

59. Conflito entre convenções coletivas. No presente caso, não se opera conflito entre acordo e convenção coletiva, o que conduziria à eleição da norma mais benéfica. Opera-se conflito entre convenções coletivas, pactuadas pelo sindicato patronal e pelo sindicato profissional, com especificação de situações e datas-bases distintas. Nessa hipótese prevalece a norma mais específica. Negado provimento ao recurso. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich - 0000908-37.2012.5.01.0017 - 20/10/2016.)

2.8.3 Verbas Rescisórias

2.8.3.1 *Multa do Artigo 477 da CLT*

60. *Verbas rescisórias. Decêndio legal extrapolado. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Devida.* Se o prazo de dez dias estabelecido no art. 477, § 6º, 'b', da CLT não é observado pela empregadora no pagamento das verbas rescisórias, é devida a multa prevista no parágrafo oitavo do mesmo artigo. Acolhe-se parcialmente o apelo. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Enoque Ribeiro dos Santos - 0012361-82.2014.5.01.0203 - 5/7/2016.)

61. *Art. 477, § 8º, da CLT. Pagamento tempestivo das verbas rescisórias. Atraso na homologação do distrato. Multa devida.* I - A homologação da extinção do contrato de trabalho é um ato complexo, e não se resume ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes de dispensa imotivada (ou outra forma de ruptura contratual), pois que há direitos a que o empregado faz jus que defluem, por exemplo, da baixa em sua CTPS, podendo sua falta até mesmo obstar a que o trabalhador consiga um novo emprego. Da mesma maneira, o saque do FGTS só é possível após a homologação da rescisão, e ninguém há de se opor a que este é um dos direitos decorrentes da demissão imotivada. II - No caso vertente, conquanto as verbas rescisórias tenham sido pagas dentro do prazo do art. 477, § 6º, da CLT, a homologação foi feita a destempo, o que atrai a incidência da multa do § 8º. III - Recurso conhecido e não provido no particular. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0012158-49.2015.5.01.0571 - 20/7/2016.)

2.8.3.2 *Adicional de Hora Extra*

62. Reconhecida a natureza salarial do valor a ser pago a título de hora extra acrescida de 50% pela supressão do intervalo do art. 384 da CLT, natural sua incidência sobre repouso semanal remunerado, 13º salários, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio e FGTS + 40%. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich - 0011348-26.2013.5.01.0060 - 13/7/2016.)

2.8.4 Horas Extras

63. *Horas extras. Nulidade do banco de horas.* O banco de horas é considerado válido quando for instituído pela via de negociação coletiva, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, e o do artigo 59, parágrafo 2º, da CLT. Se a reclamada não apresentar as normas coletivas que autorizam a compensação de jornada, há de reconhecer a nulidade do banco de horas do empregado, condenando-se a empregadora ao pagamento de horas extras e reflexos. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0001468-46.2010.5.01.0082 - 12/7/2016.)

64. *Horas extras. Prova do fato constitutivo.* A prova das horas extras, por serem fato extraordinário e constitutivo do direito do autor, de regra, a ele incumbe, nos exatos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do NCP, aplicável de forma subsidiária ao processo do trabalho. Responsabilidade subsidiária do Ente Público. ADC 16/DF. Súmula nº 331, V, do c. TST. Teoria da culpa. O STF, ao julgar a ADC 16/DF, que trata da responsabilidade subsidiária do ente público, não afastou a aplicação da aludida jurisprudência cristalizada do TST, apenas reconheceu a constitucionalidade do art. 71 da Lei nº 8.666/93, deixando consignado, contudo, que nada impediria que fosse o ente público responsabilizado de forma subsidiária, se restasse comprovada a falha na fiscalização da terceirização. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Marcia Regina Leal Campos - 0001716-49.2012.5.01.0047 - 19/12/2016.)

2.9 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

2.9.1 Alteração Contratual ou das Condições de Trabalho

65. Alteração unilateral e prejudicial do contrato de trabalho. Impossibilidade. Artigo 468 da CLT. Na CLT, a impossibilidade da alteração contratual está regulada pelo artigo 468, que preceitua ser “(...) lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado (...)”. Mesmo que bilateral, é vedada a alteração do contrato de trabalho prejudicial ao trabalhador. O que torna a alteração contratual promovida ilícita não é o fato de ter sido unilateral, mas sim a circunstância de causar prejuízos ao trabalhador, violando frontalmente a legislação em vigor. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0011465-11.2014.5.01.0471 - 7/10/2016.)

2.9.1.1 Produção

66. Empregado com trinta anos de banco. Direito a receber prêmios por tal fato. Inexistente. De fato, não restou caracterizada qualquer obrigação de o banco fornecer o desejado prêmio ao autor. Não se estabeleceram condições ou metas para a percepção do prêmio. Trata-se de um ato interno, de modo que não cabe à Justiça compelir o empregador a distribuir prêmios de elevado valor. A espécie dos autos não cuida de salário *in natura* ou algo parecido que pudesse sugerir equiparação, sendo que sequer esta é a fundamentação do pleito do autor. No entender do reclamante, existe uma obrigação, como um regulamento, com base no qual a Ré se comprometeu a pagar o prêmio desejado àquele que completa trinta anos de serviço. Não restou clara tal obrigação. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0004988-39.2014.5.01.0481 - 12/7/2016.)

67. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Progressão horizontal por mérito prevista no plano de cargos e salários de 1995. Não está a ré obrigada a conceder progressão salarial a todos os seus empregados, de forma incondicional, uma vez que a progressão horizontal está atrelada a uma série de aspectos relevantes dentro da ótica empresarial, dentre os quais dotação orçamentária específica, por ser a ré integrante da Administração Pública Indireta. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - 0011121-57.2013.5.01.0053 - 1º/12/2016.)

2.9.2 Gratificação

2.9.2.1 Gratificação de Função

68. SERPRO. Gratificação de função. Não resta nenhuma dúvida que a gratificação ajustada é salário, conforme art. 457 da CLT. Todavia, nem todo salário incorpora definitivamente no salário contratual, pois podem ser pagos em decorrência de circunstâncias especiais, como todos os adicionais, as gratificações, as horas extras, os abonos, salário substituição, entre outros. São casos em que sua supressão não chega a ferir o princípio de irredutibilidade salarial. Uma coisa, portanto, é reclamar os reflexos da gratificação, outra bem diferente é pleitear sua incorporação definitiva. A reclamante não questiona a validade da parcela enquanto gratificação, mas sim sua caracterização como salário, sua incorporação, e redução. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0011618-43.2014.5.01.0245 - 12/9/2016.)

2.9.2.2 Banco de Horas

69. Horas extras. Diferenças. Banco de horas. Exurgindo dos autos que o sistema compensatório de banco de horas foi implantado de forma regular, deve ser mantida a improcedência do pedido de pagamento de diferenças de horas extras. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0010497-20.2013.5.01.0243 - 7/10/2016.)

70. Sistema de compensação de jornada. Banco de horas. Invalidez. A presença de qualquer irregularidade no regime compensatório anual previsto no art. 59, da CLT importa o pagamento do período de excesso laborativo diário como sobrejornada, a qual se remunera com o respectivo adicional de horas extras. A presença de qualquer irregularidade no regime compensatório anual previsto no art. 59, da CLT importa o pagamento do período de excesso laborativo diário como sobrejornada, a qual se remunera com o respectivo adicional de horas extras. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Antonio Piton - 0010799-95.2015.5.01.0011 - 7/12/2016.)

71. Regime compensatório de horário. Validade. A validade da jornada compensatória de horário tem por requisito a existência de previsão em acordo ou convenção coletiva, conforme dispõe o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, observados os limites impostos pelo § 2º do artigo 59 da CLT. Diante do reconhecimento da ré de que inexistia previsão em acordo ou convenção coletiva relativa à compensação de jornada (*in verbis*: é certo que não houve um contrato escrito, ou um pacto escrito a respeito da cláusula compensatória de horário), correta a r. decisão de origem que deferiu o pedido de pagamento das horas extras realizadas e não pagas nem compensadas excedentes de 40 horas semanais, no período de janeiro de 2012 até o término do contrato de trabalho, com repercussão em décimos terceiros salários, férias acrescidas de 1/3, repousos semanais remunerados e recolhimentos de FGTS. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - 0011649-44.2014.5.01.0025 - 10/10/2016.)

72. Cartão de ponto. Minutos residuais não configurados. Horas extras improcedentes. 1) 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 e somente 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, a exemplo do que se verifica com a troca de uniforme, o lanche e a higiene pessoal. Inteligência da Súmula nº 366 do c. TST. 2) Recurso ordinário da autora ao qual se concede parcial provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0000900-29.2014.5.01.0522 - 22/7/2016.)

73. Caixa Econômica Federal. Gratificação de função e complementação temporária variável de ajuste de mercado (CTVA). Natureza jurídica. Percepção por mais de uma década. Incorporação definitiva ao salário autorizada. 1) Constituinto complemento da gratificação de função habitual e longamente percebida pelo exercício de cargo de confiança, a parcela denominada CTVA tem natureza salarial e adere ao contrato de trabalho do empregado, propiciando-lhe mais elevado padrão financeiro que vem a ser inequivocamente abalado com a supressão de seu pagamento, autorizando a jurisprudência sua incorporação definitiva ao salário. *Incidência do inciso I da Súmula nº 372 do c. TST.* 2) Recurso ordinário da ré ao qual se nega provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0011792-12.2015.5.01.0053 - 24/8/2016.)

2.9.3 Valor da Execução / Cálculo / Atualização

2.9.3.1 Correção Monetária

74. Execução. Juros e correção monetária sobre o valor homologado. Se o débito composto (principal corrigido + juros) já está convertido em TR, o devedor purga a mora com o depósito em dinheiro. Caso não haja conversão em TR na data da homologação, cabem juros e correção monetária da data da homologação até o depósito. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca - 0038700-82.2004.5.01.0024 - 25/7/2016.)

75. Juros de mora. Na medida em que o ente público não figura no título executivo judicial como devedor originário, vindo a ser responsabilizado na fase de execução como devedor derivado em

decorrência da desconsideração da personalidade jurídica da empresa executada, não incide ao caso sob exame a taxa de juros prevista no art. 1º-F, da Lei nº 9.494/97. Aplica-se, por analogia, a Súmula nº 24 desta Corte. Sentença mantida no particular. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0053600-78.2005.5.01.0010 - 24/8/2016.)

76. Gratificação de função percebida por mais de dez anos. Incorporação. Se por um lado o parágrafo único do art. 468 consolidado permite a determinação unilateral de reversão ao cargo anterior, sem a garantia de permanência no exercício de função de confiança, a jurisprudência, por outro lado, buscou meios de preservar o padrão remuneratório adquirido pelo empregado, com o objetivo de assegurar a sua estabilidade financeira. Assim, uma vez demonstrada a percepção de gratificação de função por mais de dez anos, incide o entendimento consubstanciado na Súmula nº 372 do colendo TST. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Leonardo da Silveira Pacheco - 0011752-59.2015.5.01.0011 - 29/11/2016.)

2.10 OUTRAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.10.1 Trabalhador Autônomo Não Especificado

77. “É empregado, e não corretor autônomo de seguros, o trabalhador que reúna os requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.” (Súmula nº 2, TRT 1ª Região). Recurso a que se nega provimento, no aspecto. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0011420-94.2013.5.01.0033 - 6/10/2016.)

78. O fato de não ter sido respeitado o interregno de no mínimo seis meses entre um contrato temporário e outro não implica necessariamente em sua transmutação para contrato sem prazo, ante a própria exceção prevista no § artigo 452, da CLT. Somente se inobservados os requisitos autorizadores da contratação de trabalho temporário, quais sejam, substituição transitória de pessoal regular e permanente ou no caso de acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º da Lei nº 6.019/74) é que poder-se-ia falar em nulidade da contratação. Porém, essa prova não foi produzida nos autos. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0010948-66.2014.5.01.0063 - 24/8/2016.)

79. Honorários advocatícios. Dano material. Ao postular a indenização por dano material equivalente aos gastos com o seu advogado, na verdade está o autor, por via transversa, pedindo o pagamento de honorários advocatícios. As normas pertinentes aos honorários advocatícios nesta Especializada, nas lides decorrentes da relação de emprego (caso dos autos), seguem sistemática diversa da previsão contida no art. 20 do CPC, que prevê que a sentença condenará o vencido a pagar ao vencedor as despesas que antecipou e os honorários advocatícios (de sucumbência). Desta forma, por se encontrar a parte autora assistida por advogado particular, bem como em razão da orientação contida nas Súmulas números 219 e 329 do colendo TST, entendo ser indevidas as verbas honorárias sucumbenciais e indenizatórias. Assim, mantenho a sentença do Juízo *a quo* neste particular. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0011684-51.2015.5.01.0483 - 13/7/2016.)

2.11 FORMAÇÃO, SUSPENSÃO E EXTINÇÃO DO PROCESSO

2.11.1 Inépcia da Inicial

80. Extinção sem resolução do mérito. Inépcia da petição inicial. Pela análise da petição inicial, extrai-se que todos os pedidos formulados pela autora decorreram de sua fundamentação, atendendo o disposto no artigo 840, parágrafo 1º da CLT. Recurso provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0011359-94.2014.5.01.0068 - 21/9/2016.)

2.12 RECURSO

2.12.1 Preparo / Deserção

2.12.1.1 *Depósito Recursal*

81. Ainda que o empregador fosse beneficiário da justiça gratuita, este benefício não alcançaria o depósito recursal, pois tem ele a natureza jurídica de garantia recursal ou, em outras palavras, garantia do Juízo para uma futura execução, caso mantida a condenação imposta na sentença originária. Por esta razão, correta a decisão do MM. Juízo de primeiro grau de jurisdição que denegou seguimento ao recurso ordinário interposto pelo réu, por deserto. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0010777-40.2015.5.01.0301 - 30/11/2016.)

82. *Inépcia da inicial. Inocorrência.* Para o Direito formal positivo, é inepta a petição inicial em que falta pedido ou causa de pedir (NCP/15, art. 330, § 1º, inciso I); o pedido for indeterminado, ressalvadas as hipóteses legais em que se permite o pedido genérico (inciso II); da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão (inciso III); e quando contiver pedidos incompatíveis entre si (inciso IV). Afastada a inépcia da inicial, devem os autos retornar à Vara de origem para julgamento do mérito. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0100328-55.2016.5.01.0023 - 30/11/2016.)

2.12.2 Teletrabalho / Trabalho à Distância / Trabalho em Domicílio

83. *Sul América Seguros. Acordo coletivo de 2008. Alteração da jornada de trabalho. Compensação remuneratória. Validade.* É válida a majoração da jornada de trabalho que não ultrapassa o limite máximo constitucional (de 07 para 08 horas), mediante compensação remuneratória superior, assim como a redução do intervalo intrajornada que não ultrapassa o limite mínimo legal (de 01h30min para 01h), mediante negociação coletiva. Isso porque inegável o prestígio e o reconhecimento do processo em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento para concluir contratos, Convenções ou Acordos Coletivos, mormente após a promulgação da Carta de 1988, que valorizou a autocomposição, a ponto de permitir a reconfiguração dos direitos trabalhistas vigentes em diversos incisos do artigo 7º do texto constitucional em vigor. *Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo. Diferenças salariais. Súmula nº 59. Interpretação.* Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. *Teletrabalho. Encargo probatório.* Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. *Artigo 6º, parágrafo único, da CLT. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante conhecido e parcialmente provido. Horas extraordinárias. Encargo probatório.* É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do artigo 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. *Súmula nº 338 do c. TST. Substituição. Limites de funções.* Para a caracterização da substituição não é necessário o exaurimento de todas as tarefas, bastando que o substituto exerça importante e preponderante parcela das funções inerentes ao cargo do substituído. Recurso Ordinário da reclamada conhecido e não provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0011613-08.2014.5.01.0023 - 5/10/2016.)

84. *Acordo de compensação de jornadas. Prestação habitual de serviços em horário suplementar. Descaracterização do ajuste.* A adoção de um sistema compensatório de jornada aliada à exigência de prestação habitual de serviço extraordinário representa o enriquecimento sem causa do empregador, que se beneficia com o trabalho suplementar em troca de uma menor contraprestação, além de

ser prejudicial ao trabalhador, porque ultrapassa habitualmente o limite da sua jornada e não recebe o adicional pelo trabalho extra. Comprovado pela prova documental que o labor em horas extraordinárias era prestado de forma habitual, resta descaracterizada o ajuste firmado entre as partes com o fito de compensar a jornada (Item IV da Súmula nº 85 do c. TST). *Imposto sobre a renda. Instrução Normativa 1.127/11 revogada pela Instrução Normativa 1.500/14 da RFB.* A alíquota a incidir, bem como a parcela a ser deduzida do imposto sobre a renda a ser retido nos casos de condenação judicial, levam em consideração tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses, conforme exposto na Instrução Normativa RFB 1.127/11, revogada pela Instrução Normativa RFB 1.500/14. *Compensação. Impossibilidade. Dedução de valores quitados a idênticos títulos e já comprovados nos autos. Possibilidade.* Relativamente à dedução dos valores pagos a idênticos títulos, simples leitura da parte dispositiva da r. sentença autoriza a conclusão de que o pedido já foi deferido, carecendo a recorrente de interesse recursal a tal título, no particular. Lado outro, saliente-se que, não comprovando a reclamada sequer identificando os valores devidos pelo reclamante em seu favor, de modo a permitir a extinção recíproca de obrigações, na forma do que dispõem os art. 368 e 369 do Código Civil e 767 da Consolidação das Leis do Trabalho, nada há a deferir, no particular, porquanto não se compensa o que não foi pago. Recurso Ordinário da reclamada conhecido e não provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0011222-85.2010.5.01.0001 - 17/10/2016.)

2.12.2.1 Retenção da CTPS

85. Dano moral. Retenção da CTPS. Reparação devida. A retenção da Carteira de Trabalho sem justificativa razoável do empregador enseja a indenização por dano moral. Desta feita, a reparação tem como objetivos primordiais garantir a compensação pela dor sofrida pelo lesado, assim como exercer função pedagógica sobre o agente causador do dano. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Marcos de Oliveira Cavalcante - 0000189-06.2014.5.01.0431 - 21/11/2016.)

86. Vínculo de emprego. Autonomia. Ônus da prova. Admitida pela ré a prestação de serviços e alegada autonomia, cabe à empresa o ônus da prova quanto ao fato impeditivo do direito do autor, na forma dos art. 818 da CLT. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Marcos de Oliveira Cavalcante - 0001384-51.2014.5.01.0261 - 21/11/2016.)

87. Horas in itinere. Cômputo na jornada de trabalho. Horas extras. O cômputo das denominadas horas de percurso, ou *in itinere*, na jornada de trabalho, tal como disciplinado no art. 58, § 2º da CLT, tem por fundamento a concessão do transporte pelo empregador para atender à necessidade empresarial de cumprimento integral da jornada de trabalho por parte dos empregados. O transporte, na espécie, não configura mera liberalidade ou benefício. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0010786-62.2015.5.01.0281 - 12/9/2016.)

88. Quantum debeat. Atualização monetária. IPCA-E. Inaplicabilidade. Por força da medida liminar deferida pelo Ministro Dias Toffoli (Recl. 22.012-RS), suspensa a aplicação, em nosso âmbito, do IPCA-E, prevalecendo o critério previsto na Lei nº 8.177/91 (atualização pela TRD). Observância, ainda, do Ato nº 104/15, deste Regional. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães. Red. Desig. - 0114000-87.2008.5.01.0031 - 14/12/2016.)

2.12.3 Alteração Contratual

89. Inépcia. Não caracterização. Inepto é o pedido que não observa os requisitos previstos no artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho, e que torna impossível a defesa ou a prestação da providência jurisdicional pretendida, o que não ocorreu na hipótese dos autos. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - 0010933-75.2013.5.01.0017 - 5/12/2016.)

2.13 FÉRIAS

90. Descontos nas férias. Faltas injustificadas no período aquisitivo. Possibilidade. São lícitos os descontos efetuados nas férias a título de faltas injustificadas, nos termos do art. 130 da CLT. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha. Red. Desig. - 0010250-14.2015.5.01.0261 - 8/7/2016.)

91. Adesão a programa de desligamento incentivado ao aposentado. Parcelas decorrentes da dispensa sem justa causa. Incompatibilidade. É incabível a pretensão de condenação da ré ao pagamento da multa de 40% do FGTS e do aviso prévio, por incompatíveis com a adesão ao Programa de Desligamento de Incentivo ao Aposentado - PDIA, que previu que a extinção do contrato de trabalho seria a pedido do empregado. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano. Red. Desig. - 0011258-80.2015.5.01.0049 - 3/10/2016.)

92. Prescrição. Ato único do empregador. A alteração decorrente de ato único do empregador está sujeita à prescrição total, pois o direito pretendido não está previsto em lei, tendo a última alteração do contrato ocorrido em 1999, e a demanda sido ajuizada em 2016 (entendimento consagrado na Súmula nº 294 do c. TST). (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Raquel de Oliveira Maciel - 0011752-81.2015.5.01.0036 - 5/12/2016.)

93. Execução. Ex-sócio. Responsabilidade pelas dívidas contraídas pela sociedade. Possibilidade. É possível imputar ao sócio retirante a responsabilidade pelas obrigações contraídas pela sociedade na época em que ele a integrava. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque caminhao de Brito - 0123000-78.2009.5.01.0451 - 18/10/2016.)

94. Turno ininterrupto de revezamento. Atividade insalubre. Consoante o teor do art. 60 da CLT, a prorrogação da jornada em ambientes insalubres se sujeita à prévia autorização por parte dos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. Provimento parcial do recurso. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Roberto Norris - 0100493-10.2016.5.01.0571 - 1º/12/2016.)

95. Banco de horas. Contrato individual de trabalho. Invalidade. É inválida a instituição de compensação de jornada pela modalidade denominada de banco de horas por meio de cláusula inserta em contrato individual de trabalho. O banco de horas deve estar previsto em norma coletiva, conforme inteligência do art. 59, § 2º, da CLT, e Súmula nº 85, item V, do TST. Desprovimento do recurso patronal. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Roberto Norris - 0000098-41.2014.5.01.0551 - 2/12/2016.)

2.14 JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

2.14.1 Competência

2.14.1.1 Competência Territorial

96. Conflito e competência negativo. Competência territorial. Exceção oposta em audiência de prosseguimento após a apresentação da contestação. Prorrogação. Tratando-se de competência relativa, deve a matéria ser alegada em seu momento oportuno, sob pena de prorrogação, conforme expressamente estabelece a legislação processual. Oposta a exceção apenas na audiência de prosseguimento, quando já apresentada defesa nos autos, prorrogou-se a competência, devendo o feito ser processado no juízo suscitado. (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Rogério Lucas Martins - 0100873-97.2016.5.01.0000 - 30/11/2016.)

97. Trabalhadora inapta para o trabalho por ocasião da rescisão contratual. Nulidade da dispensa imotivada. Reintegração. Nula é a dispensa imotivada quando a obreira, à época do distrato, não estava apta para o trabalho; situação que impõe a reintegração da empregada,

com o restabelecimento do contrato de trabalho. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - 0010238-16.2015.5.01.0482 - 24/8/2016.)

2.14.2 Embargos à Seção Especializada em Dissídios Individuais

2.14.2.1 *Decisão Interlocutória na Justiça do Trabalho*

98. Evidente o caráter “interlocutório” da decisão que rejeita a “exceção de pré-executividade”, na medida em que, então, se confere, ao interessado, a faculdade de opor embargos à execução - art. 884 da CLT. E, no processo do trabalho, as “decisões interlocutórias” não desafiam recurso imediato - art. 893, § 1º, da CLT. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0001189-13.2010.5.01.0033 - 30/11/2016.)

99. *Horas extraordinárias. Troca de uniforme. Minutos que sucedem a jornada contratual.* Se superior a 10 minutos, considera-se extraordinário, em sua integralidade, o tempo utilizado pelo trabalhador para troca de uniforme após o término da jornada contratual. Apelo obreiro provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - 0010327-20.2015.5.01.0068 - 27/7/2016.)

100. *Correção monetária.* Segundo dispõe o art. 39 da Lei nº 8.177/91, a correção monetária dos débitos trabalhistas se faz mediante a aplicação da Taxa Referencial (TR). Apelo autoral desprovido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - 0000992-14.2010.5.01.0080 - 15/12/2016.)

101. *Honorários advocatícios em face da Súmula nº 52 do TRT1.* Conforme determinado pela Presidência do TRT, reexamina-se a questão relaciona aos honorários advocatícios, observando-se o entendimento pacificado na Súmula nº 52 do TRT da 1ª Região. *Honorários advocatícios. Súmula nº 52 do TRT1.* Honorários advocatícios indevidos na forma do entendimento contido na Súmula nº 52 deste e. TRT. Decisão que se adequa, sob ressalva. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - 0010637-11.2013.5.01.0225 - 7/12/2016.)

102. O vínculo empregatício resta configurado quando presentes os requisitos do artigo 3º, da CLT, não obstante o rótulo de trabalho autônomo atribuído à contratação. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0010849-95.2013.5.01.0010 - 29/8/2016.)

103. Requerida a desistência do Recurso de Embargos de Declaração pela parte autora e, não tendo o réu apresentado resistência, impõe-se homologar o pedido de desistência, com a consequente devolução às partes do prazo interrompido, com fundamento nos artigos 998 e 999 do CPC de 2015 (Dispositivos correspondente no CPC de 1973: art. 501 e 502) c/c o § 3º, do artigo 897-A, da CLT. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0010329-61.2013.5.01.0067 - 27/9/2016.)

2.14.3 Adicional

2.14.3.1 *Adicional de Insalubridade*

104. *Turno ininterrupto de revezamento. Atividade insalubre. Ausência de licença prévia.* A jornada do turno ininterrupto é de 6h e não de 8h, esta é uma concessão do constituinte para os caos em que há ACT/CCT. Assim, laborar 8h é uma exceção, já considerada uma prorrogação, e que por estar sendo exercida num ambiente insalubre precisa, antes da previsão em norma coletiva, da licença prévia da autoridade competente mencionada no art. 60, da CLT. Em suma, o ACT não fixou uma jornada que era obedecida pela ré e por isso não precisa de autorização, o que ele previu já foi a própria prorrogação. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar - 0100396-10.2016.5.01.0571 - 19/10/2016.)

ÍNDICES

ÍNDICE DE ASSUNTOS

(Ementas disponibilizadas de acordo com a Tabela de Assuntos Processuais da Justiça do Trabalho)

| | | |
|----------|--|------------|
| 1 | DIREITO DO TRABALHO | 211 |
| 1.1 | Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios..... | 211 |
| 1.1.1 | Prêmio..... | 211 |
| 1.2 | Rescisão do Contrato de Trabalho..... | 211 |
| 1.2.1 | Reintegração / Readmissão ou Indenização..... | 211 |
| 1.2.1.1 | Dispensa Discriminatória | 211 |
| 1.3 | Responsabilidade Solidária / Subsidiária..... | 211 |
| 1.3.1 | Sócio / Acionista..... | 211 |
| 1.4 | Duração do Trabalho | 211 |
| 1.4.1 | Horas <i>in Itinere</i> | 211 |
| 1.4.2 | Intervalo Intrajornada | 212 |
| 1.4.3 | Grupo Econômico..... | 212 |
| 1.4.4 | Compensação de Jornada | 213 |
| 1.4.4.1 | Compensação em Atividade Insalubre..... | 213 |
| 2 | DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO..... | 213 |
| 2.1 | Penalidades Processuais | 213 |
| 2.1.1 | Litigância de Má-Fé | 213 |
| 2.2 | Processo e Procedimento..... | 214 |
| 2.2.1 | Peticionamento Eletrônico..... | 214 |
| 2.3 | Partes e Procuradores | 214 |
| 2.3.1 | Assistência Judiciária Gratuita..... | 214 |
| 2.4 | Prescrição..... | 214 |
| 2.4.1 | Ação Trabalhista Arquivada - Interrupção | 214 |
| 2.4.2 | Salário / Diferença Salarial | 215 |
| 2.4.2.1 | Salário por Equiparação / Isonomia | 215 |
| 2.5 | Direito Coletivo | 216 |
| 2.5.1 | Enquadramento Sindical | 216 |
| 2.5.2 | Sucessão de Empregadores..... | 216 |
| 2.6 | Atos Processuais..... | 217 |
| 2.6.1 | Prazo | 217 |
| 2.6.1.1 | Suspensão / Interrupção | 217 |
| 2.6.2 | Sucumbência..... | 217 |
| 2.6.2.1 | Honorários Advocatícios | 217 |
| 2.6.2.2 | Intervalo Mulher | 217 |
| 2.6.3 | Plano de Demissão Voluntária / Incentivada | 218 |
| 2.6.4 | Honorários Periciais | 218 |

| | | |
|----------|---|-----|
| 2.7 | Liquidação / Cumprimento / Execução | 218 |
| 2.7.1 | Desconsideração da Personalidade Jurídica..... | 218 |
| 2.7.2 | Revelia..... | 219 |
| 2.7.3 | Intervalo Interjornadas | 219 |
| 2.8 | Responsabilidade Civil do Empregador | 220 |
| 2.8.1 | Indenização por Dano Moral..... | 220 |
| 2.8.2 | Acordo e Convenção Coletivos de Trabalho | 220 |
| 2.8.3 | Verbas Rescisórias..... | 221 |
| 2.8.3.1 | Multa do Artigo 477 da CLT..... | 221 |
| 2.8.3.2 | Adicional de Hora Extra..... | 221 |
| 2.8.4 | Horas Extras | 221 |
| 2.9 | Contrato Individual de Trabalho..... | 222 |
| 2.9.1 | Alteração Contratual ou das Condições de Trabalho | 222 |
| 2.9.1.1 | Produção..... | 222 |
| 2.9.2 | Gratificação | 222 |
| 2.9.2.1 | Gratificação de Função..... | 222 |
| 2.9.2.2 | Banco de Horas | 222 |
| 2.9.3 | Valor da Execução / Cálculo / Atualização..... | 223 |
| 2.9.3.1 | Correção Monetária | 223 |
| 2.10 | Outras Relações de Trabalho..... | 224 |
| 2.10.1 | Trabalhador Autônomo Não Especificado..... | 224 |
| 2.11 | Formação, Suspensão e Extinção do Processo..... | 224 |
| 2.11.1 | Inépcia da Inicial..... | 224 |
| 2.12 | Recurso..... | 225 |
| 2.12.1 | Preparo / Deserção | 225 |
| 2.12.1.1 | Depósito Recursal | 225 |
| 2.12.2 | Teletrabalho / Trabalho à Distância / Trabalho em Domicílio | 225 |
| 2.12.2.1 | Retenção da CTPS..... | 226 |
| 2.12.3 | Alteração Contratual | 226 |
| 2.13 | Férias..... | 227 |
| 2.14 | Jurisdição e Competência | 227 |
| 2.14.1 | Competência | 227 |
| 2.14.1.1 | Competência Territorial | 227 |
| 2.14.2 | Embargos à Seção Especializada em Dissídios Individuais | 228 |
| 2.14.2.1 | Decisão Interlocutória na Justiça do Trabalho..... | 228 |
| 2.14.3 | Adicional | 228 |
| 2.14.3.1 | Adicional de Insalubridade..... | 228 |

ÍNDICE ONOMÁSTICO

(As indicações correspondem ao número da ementa – páginas 217 a 234)

ADAMOVICH, Eduardo Henrique von, 59, 62
BARROZO, Claudia Regina Vianna Marques, 22, 50
BORGES, Leonardo Dias, 46, 53
BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de, 58, 93
CAMINHA, Mery Bucker, 89, 90
CAMPOS, Marcia Regina Leal, 11, 64
CARVALHO, Cesar Marques, 40, 43
CARVALHO, Marcelo Antero de, 79, 80
CARVALHO, Valmir de Araujo, 36, 103
CASSAR, Vólia Bomfim, 19, 104
CAVALCANTE, Célio Juaçaba, 37, 38
CAVALCANTE, Marcos de Oliveira, 85, 86
CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos, 1, 3
CUNHA, Angela Fiorencio Soares da, 6, 8
DAIHA, Antonio Cesar Coutinho, 23, 29
DATTOLI, Roque Lucarelli, 51, 98
FERREIRA, Ivan da Costa Alemão, 66, 68
FONSECA, José Geraldo da, 42, 74
FONTE, Jorge Fernando Gonçalves da, 69, 75
FREIRE, Claudia de Souza Gomes, 44, 47
GARCIA, Tania da Silva, 12, 35
LINO, Luiz Alfredo Mafra, 77, 78
LOPES, Bruno Losada Albuquerque, 33, 34
LOPES, Evandro Pereira Valadão, 9, 61
MACIEL, Raquel de Oliveira, 57, 92
MAGALHÃES, Maria Aparecida Coutinho, 87, 88
MARTINS JUNIOR, José da Fonseca, 72, 73
MARTINS, Rogério Lucas, 96, 97
MOREIRA, Alvaro Luiz Carvalho, 4, 5
MOTTA, Maria Helena, 39, 48
NERY, Márcia Leite, 83, 84
NORRIS, Roberto, 94, 95
OLIVEIRA, Dalva Amélia de, 30, 52
OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de, 81, 82
PACHECO, Leonardo da Silveira, 45, 76
PINHEIRO, Mário Sérgio Medeiros, 28, 49

PITON, José Antonio, 2, 70
PUGLIA, Mônica Batista Vieira, 17, 18
RAMOS, Jorge Orlando Sereno, 25, 56
RIBEIRO, Giselle Bondim Lopes, 10, 27
RODRIGUES, Antônio Carlos de Azevedo, 20, 21
SANTOS FILHO, Theocrito Borges dos, 13, 102
SANTOS, Enoque Ribeiro dos, 41, 60
SERRANO, Paulo Marcelo de Miranda, 55, 91
SILVA, Fernando Antonio Zorzenon da, 7, 24
SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues, 63, 65
SILVA, José Antonio Teixeira da, 31, 71
SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, 26, 101
TOURINHO, Edith Maria Corrêa, 54, 67
TRAVESEDO, Rosana Salim Villela, 99, 100
XAVIER, José Luís Campos, 16, 32
ZAMORANO, Angelo Galvão, 14, 15

ÍNDICE REMISSIVO

(As indicações correspondem ao número da ementa – páginas 217 a 234)

A

Abono, 2, 68
Acidente de trabalho, 19, 54
Acordo
- (em geral), 23
- coletivo, 59, 71, 83
Adicional
- de horas extras, 70, 84
- de insalubridade, 104
- noturno, 33
Administração Pública, 67
Advogado, 37, 38, 39, 79
Agente, 85
Agravamento de petição, 1, 9, 26, 34, 44, 48, 49
Alteração do contrato de trabalho, 65
Alteração da jornada de trabalho, 83
Atividade insalubre, 94, 104
Arquivamento, 26
Atestado médico, 37
Ato jurídico, 43
Atraso, 61
Audiência, 20, 50, 53, 96
Aviso prévio, 62, 91

B

Banco
- (em geral), 66
- Caixa Econômica Federal, 73
- de horas, 63, 69, 70, 95
Base de cálculo, 1

C

Cargo
- (em geral), 76, 83
- de confiança, 73
- e salário, 67

Consulte também Função, 74
Cartão de ponto, 72
Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 61, 85
Categoria
- diferenciada, 33
- profissional, 39
Causa de pedir (*causa petendi*), 51, 82
Cláusula, 33, 71, 95
Código
- Civil (CC), 4, 11, 84
- Tributário Nacional (CTN), 26
Coisa julgada, 1
Comércio varejista, 33
Comissionista, 7
Compensação
- de jornada, 63, 70, 71, 84, 95
- remuneratória, 83
Competência territorial, 96
Confissão
- *ficta*, 50
- real, 3
Conflito, 59, 96
Contestação, 20, 96
Contratação, 78, 102
Contrato
- (em geral), 83, 92
- de trabalho, 2, 61, 65, 71, 73, 91, 97
- temporário, 78
Contribuição, 19
Convenção coletiva, 33, 59, 71
Conversão, 43, 74
Correção monetária, 74, 100
Corretor, 77
Culpa, 64
Custas, 21, 22

- D**
Dano
- material, 19, 79
- moral, 3, 17, 19, 54, 55, 56, 57, 58, 85
- processual, 17, 18
Data-base, 59
Décimo terceiro salário, 71
Decisão interlocutória, 49, 98
Demissão
- imotivada, 43, 61
- sem justa causa, 91
Depoimento pessoal, 3
Depósito
- em dinheiro, 74
- prévio, 44, 45, 46
- recursal, 81
Desconsideração de personalidade jurídica, 47, 48, 49, 75
Desconto, 19, 90
Desistência de ação, 20, 103
Despesa médica, 19
Devedor, 26, 74, 75
Devolução
- de desconto, 19
- de prazo, 37, 103
Diária, 2
Diferença salarial, 3, 31, 41, 69, 83
Dignidade, 56
Direito material, 17, 18
Dirigente, 48
Dispensa
- *Consulte* Demissão, 43, 61
- discriminatória, 3
- imotivada, 43, 61, 97
- nulidade da, 97
- sem justa causa, 91
Dívida
- (em geral), 55
- da sociedade, 93
- trabalhista, 9
- Doença
- (em geral), 37
- profissional, 54
Dolo, 16
- E**
Embargos
- à execução, 98
- de declaração, 103
Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT), 67
Enquadramento
- (em geral), 28
- sindical, 33
Ente público, 64, 75
Equiparação salarial, 3, 29, 30, 31, 32
Estabilidade, 76
Ex officio, 47
Exceção
- (em geral), 78, 104
- de defesa, 94
- de pré-executividade, 98
Excesso de labor, 70
Execução
- (em geral), 48, 74, 75, 81, 93
- de ofício, 23,
- de sócio, 4
- embargos à, 98
- fiscal, 26
- juízo da, 1, 25
Ex-sócio, 4, 93
Extinção
- da obrigação, 84
- da prescrição, 26
- de contrato, 61, 91
- de execução, 26
- sem resolução do mérito, 80
- F**
Falta injustificada, 90
Falta de pedido, 82

Fato

- comissivo, 24
- constitutivo, 32, 41, 64
- impeditivo, 29, 30, 31, 32, 86

Fazenda Pública, 26

Férias, 62, 71, 83, 90

Força maior, 37

Fraude, 17, 18

Função

- (em geral), 31, 85
- de confiança, 76
- gratificação de, 68, 73, 76
- identidade de, 29

Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS), 61, 62, 91

G

Grupo econômico, 8, 9, 10, 11, 12, 13

H

Homologação

- de valor, 74
- de rescisão, 61

Honorário

- advocatício, 38, 39, 79, 101
- pericial, 44, 45, 46

Honra, 19, 56

Horas extras

- (em geral), 51, 52, 53, 70, 71, 72, 87
- atividade insalubridade, 14
- banco de horas, 63, 64, 68, 69

Horas in itinere, 5, 87

I

Identidade

- de pedido, 27
- de função, 29, 31, 32

Imposto, 84

Incorporação de salário, 68, 73, 76

Indenização, 3, 19, 54, 55, 56, 57, 58, 79, 85

Inépcia da petição inicial, 80, 82, 89

Insalubridade, 14, 94, 104

Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), 19

Interrupção de prescrição, 27

Intervalo

- do art. 384 da CLT, 40, 41, 62
- interjornada, 52, 53
- intrajornada, 6, 7, 83

J

Jornada

- compensação de, 63, 70, 71, 83, 84, 95
- de trabalho, 14, 83, 87
- prorrogação de, 14, 94, 104

Jurisdição, 81

Juros, 74, 75

Justiça gratuita, 21, 22, 81

L

Lei

- nº 5.584/70 (Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências), 38
- nº 5.889/73 (Estatui normas reguladoras do trabalho rural), 9
- nº 6.019/74 (Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras providências), 78
- nº 6.830/80 (Dispõe sobre a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública, e dá outras providências), 26
- nº 8.177/91 (Estabelece regras para a desindexação da economia e dá outras providências), 88, 100

- nº 8.666/93 (Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências), 64
- nº 9.494/97 (Disciplina a aplicação da tutela antecipada contra a Fazenda Pública, altera a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e dá outras providências.), 75
Lesão, 28, 55, 56
Licença, 14, 104
Lide, 79
Liminar, 44, 88
Litigância de má-fé, 15, 16, 17, 18, 19

M

Mandado de segurança, 45
Ministério do Trabalho e Emprego, 94
Mora, 74
Motorista, 6, 57
Multa
- art. 477, CLT, 60, 61
- de 40% do FGTS, 91

N

Natureza jurídica, 73, 81
Negociação coletiva, 63, 83
Norma
- coletiva, 95, 104
- de ordem pública, 28
Nulidade, 63, 78, 97

O

Ônus da prova (*Onus probandi*), 29, 31, 86
Ordem jurídica, 19
Órgão
- de fiscalização, 26, 94
- Especial, 96
- julgador, 21
- previdenciário, 19

P

Pagamento
- (em geral), 73
- de acordo, 23
- de despesas médicas, 19
- de dívidas, 9
- de honorários, 39, 79
- de horas extras, 6, 40, 63, 69, 70, 71
- de multa, 91
- de prêmio, 2
- de salário, 19, 41
- de verbas rescisórias, 60, 61
Parcela
- (em geral), 68, 73, 83, 84, 91
- de acordo, 23
- de natureza salarial, 2, 55
Pena, 19, 21, 22
Penalidade
- má-fé, 15
- administrativa, 26
Perícia, 45
Período aquisitivo, 90
Perito, 45
Plano de Carreiras, Cargos e Salários, 67
Prazo
- devolução de, 103
- prescricional, 26
- recursal, 37
Pré-executividade, 98
Prêmio, 1, 2, 66
Preposto, 19
Prescrição
- (em geral), 23
- intercorrente, 24, 25, 26
- interrupção de, 27
- total, 28, 92
Prestação de serviços, 86
Princípio
- da igualdade, 41

- da irredutibilidade salarial, 68
- do Direito Especializado, 47
- do ônus da sucumbência, 45
- Procuração, 37
- Programa de Desligamento de Incentivo ao Aposentado, 91
- Prorrogação de jornada, 14, 94, 104
- Prova
 - ausência da, 36, 43, 51
 - de pagamento, 41
 - documental, 84
 - ônus da, 29, 31, 36, 86
 - testemunhal, 32, 41
- R**
- Reconhecimento
 - (em geral), 70, 83
 - da sucessão, 36
 - da equiparação, 30, 32
- Recurso
 - (em geral), 3, 23, 27, 33, 55, 59, 61, 77, 80, 91, 94, 95, 98
 - agravo de petição, 49
 - embargos de declaração, 103
 - ordinário, 41, 72, 73, 81, 83, 84
- Redução de intervalo, 83
- Registro
 - de ponto, 72
 - da jornada, 83
- Reintegração, 97
- Relação
 - contratual, 13
 - de emprego, 79
 - processual, 17, 18
- Remuneração, 41
- Repouso semanal remunerado, 62, 71
- Rescisão
 - de contrato, 97
 - homologação de, 61
- Responsabilidade
 - (em geral), 93
 - solidária, 9, 12
 - subsidiária, 64
 - Retenção de CTPS, 85
 - Revelia, 50
 - Reversão de cargo, 76
- S**
- Salário
 - (em geral), 2, 19, 22, 73
 - contratual, 68, 83
 - décimo terceiro, 62, 71
 - hora, 1
 - *in natura*, 66
 - mínimo, 39
 - plano de cargos e salários, 67
 - por fora, 41
- Serviço
 - (em geral), 51
 - extraordinário, 78, 84
 - prestação de, 35, 86
 - tempo de, 31
- Sindicato
 - (em geral), 19, 23
 - da categoria profissional, 38, 39, 59
 - patronal, 33, 59
- Sistema
 - de compensação, 69, 70, 84
 - eletrônico PJe, 20
- Sobrejornada, 33, 70
- Sociedade, 4, 11, 93
- Sócio retirante, 4, 93
- Solidariedade, 10
- Substituição
 - (em geral), 78, 83
 - de salário, 41, 68
- Sucessão trabalhista, 34, 35, 36
- Sucumbência, 39, 44, 45, 79
- Súmula, 5, 6, 7, 14, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 38, 39, 40, 41, 50, 64, 72, 73, 75, 76, 77, 79, 83, 84, 92, 95, 101

Supressão

- (em geral), 68
- de intervalo, 62

T

Tempo

- (em geral), 7, 23, 52, 99
- à disposição, 72
- de pagamento, 73
- de serviço, 31
- residual, 72

Temporário, 78

Terceirização, 64

Territorial, 96

Testemunha, 15, 32, 41

Título

- (em geral), 55, 62, 84
- executivo judicial, 1, 75

Trabalhador

- (em geral), 19, 30, 51, 52, 57, 61, 65, 83, 84, 97, 99
- autônomo, 77
- saúde do, 53

Trabalho

- acidente de, 19, 54
 - autônomo, 77, 102
 - contrato de, 2, 61, 65, 71, 73, 91, 97
 - extraordinário, 52
 - insalubre, 94, 104
 - jornada de, 14, 83, 87
 - rural, 9
 - temporário, 78
- ### Transporte, 5, 87
- ### Turno ininterrupto de revezamento, 14, 94, 104
- ### Tutela jurisdicional, 23

U

Uniforme, 72, 99

V

Verba

- honorária, 79
 - rescisória, 12, 60, 61
- ### Vício de consentimento, 43
- ### Vínculo empregatício, 102



Av. Presidente Antonio Carlos, 251 - Centro
Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 20020-010
PABX: (21) 2380-6150