

REVISTA

do Tribunal Regional
do Trabalho da 1ª Região

ISSN 2178-6651

60



Janeiro / Dezembro 2017



Direito do Trabalho:
material e processual - Parte 1



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. 28 | n. 60 | p. 1-280 | jan./dez. 2017

COORDENAÇÃO GERAL

Desembargador do Trabalho Marcos Pinto da Cruz

CONSELHO DA REVISTA

Des. Marcos Pinto da Cruz (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

Fábio Fernandes Targueta

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, 45-46; semestral, 47-56; anual, n. 57; semestral, 58-59.

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	19
GRANDES TEMAS – DIREITO DO TRABALHO: MATERIAL E PROCESSUAL – PARTE 1	39
MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	41
DOCTRINAS	45
Supremacia do negociado em face do legislado. A natureza bifronte (ou as faces) da nova CLT	47
Enoque Ribeiro dos Santos	
Honorários advocatícios no Processo Trabalhista e o direito intertemporal.....	69
José Mateus Alexandre Romano	
A arbitragem em conflitos individuais trabalhistas: uma interpretação constitucional e lógico-sistemática do art. 507-A da CLT	83
João Renda Leal Fernandes	
A nova lei geral de terceirização do trabalho no Brasil e os direitos do empregado temporário.....	101
Paulo Renato Fernandes da Silva	
Breves reflexões sobre o critério da transcendência, suas origens e a Reforma Trabalhista	113
Tamires Rastoldo Fernandes Mendes	
A multa do art. 477 da CLT e a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho	133
Rodolpho César Aquilino Bacchi	
A jornada de trabalho dos gerentes bancários: análise crítica sob a ótica da proteção constitucional à saúde e ao limite da jornada de trabalho	145
Paula Teixeira Martins Schettini	
O impacto da Reforma Trabalhista na autonomia do Poder Judiciário Trabalhista	159
Juliana Fagundes dos Santos	

A Reforma Trabalhista e os novos rumos da equiparação salarial	175
Carlos Artur Giannini Domingues	
A incidência do imposto de renda nas execuções trabalhistas	183
Luciana Nunes da Rocha	
Entre a vocação e a profissão: breves notas sobre a natureza jurídica do vínculo entre pastor e igreja protestantes	193
Caio Almeida Vital	
DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA	203
Recurso Ordinário: 0100990-40.2016.5.01.0016 Direito do Trabalho. Direito Coletivo. Direito Sindical e Questões Análogas. Contribuição Confederativa	205
Desembargador do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva	
Recurso Ordinário: 0001570-74.2010.5.01.0080 Direito Processual Civil e do Trabalho. Jurisdição e Competência. Competência... ..	217
Juiz Convocado Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich	
SÚMULAS	225
PRECEDENTES DO ÓRGÃO ESPECIAL	235
EMENTÁRIO	245
ÍNDICES	269
Índice de assuntos	271
Índice onomástico	273
Índice remissivo	275

APRESENTAÇÃO

Refletindo o impacto das recentes alterações na legislação do Direito do Trabalho, do Processo do Trabalho e do Processo Civil, a presente edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região aglutina artigos doutrinários que convidam o leitor a observar essa histórica e abrupta transformação, por diversos ângulos e matizes.

Não é novidade que a Reforma Trabalhista de 2017 subverteu diversos preceitos elementares do Direito do Trabalho brasileiro, agora qualificados por seus defensores, de forma depreciativa, como arcaicos e obsoletos. Muitos dos apologistas da mudança inclusive passaram a considerar a própria Consolidação das Leis do Trabalho o maior obstáculo à recuperação da economia combatida do país. A positivação desse ideário flexibilizante no ano de 2017 propôs aos operadores do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho novos desafios quotidianos no seu manejo, proporcionando oportunidade de debate sobre temas e institutos sobre os quais, há muito, não havia mais divergências. Essa a matéria-prima da presente publicação.

Os trabalhos de alta qualidade e pertinência selecionados para esta edição merecem ser mencionados para aguçar o interesse do leitor. Destaca-se artigo do desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, que discorre sobre a supremacia do negociado em face do legislado, um dos eixos centrais da Reforma Trabalhista de 2017. O juiz José Mateus Alexandre Romano revisita a sistemática de concessão de honorários advocatícios, recentemente alterada, ao passo que a inovadora possibilidade de inserção de cláusula compromissória em contratos individuais de trabalho é o mote da análise do juiz João Renda Leal Fernandes. A nova lei de terceirização (Lei nº 13.429/2017) constitui objeto de estudo do advogado Paulo Renato Fernandes da Silva, que examina a regulamentação das empresas prestadoras de serviços terceirizados e as alterações legais referentes ao trabalho temporário. Tamires Rastoldo, também advogada, disserta sobre o critério da transcendência em correlação com a Reforma Trabalhista, partindo de um retrospecto do instituto. Ainda outros ilustres advogados trabalhistas aceitaram o convite e abrilhantam nossa publicação: Luciana Rocha registra as controvérsias da incidência do imposto de renda nas execuções trabalhistas; Rodolpho Bacchi explora os ecos jurisprudenciais da multa do art. 477 da CLT; Carlos Artur Giannini traça o histórico e os novos rumos da equiparação salarial após a Reforma; Paula Schettini analisa criticamente a jornada de trabalho dos gerentes de agências bancárias. Por fim, temos ainda a honrosa contribuição dos nossos servidores Juliana Fagundes e Caio Vital, que, respectivamente, nos trazem uma exposição sobre o impacto da Reforma Trabalhista na autonomia da Justiça do Trabalho, e exame circunstanciado sobre a natureza do vínculo entre pastor e igreja protestantes.

Certo de que este periódico está cumprindo seu papel institucional de encorajar, divulgar e registrar para a posteridade o debate jurídico sobre as controvérsias juslaborais relevantes, desejo ao público uma proveitosa leitura.

Desembargador do Trabalho Marcos Pinto da Cruz
Presidente do Conselho da Revista do
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

INSTITUCIONAL

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

(vigente em 30 de dezembro de 2017)

PRESIDENTE

Desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo

CORREGEDOR

Desembargador José Nascimento Araujo Netto

VICE-CORREGEDOR

Desembargadora Mery Bucker Caminha

ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos

Des. José da Fonseca Martins Junior

Des. Tania da Silva Garcia

Des. Ana Maria Soares de Moraes

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

Des. José Nascimento Araujo Netto

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho

Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

Des. Luiz Alfredo Mafra Lino

Des. Mery Bucker Caminha

Des. Marcos de Oliveira Cavalcante

Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano

Des. Enoque Ribeiro dos Santos

Des. Leonardo Dias Borges

Des. Mônica Batista Vieira Puglia

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

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

Des. Rosana Salim Villela Travesedo

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

Des. Rogério Lucas Martins

Des. José Antonio Piton

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. Marcelo Augusto Souto de Oliveira

Des. Márcia Leite Nery

Des. Marcos Pinto da Cruz

Des. Marcelo Antero de Carvalho

Subseção Especializada em Dissídios Individuais II

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

Des. José Geraldo da Fonseca

Des. Roberto Norris

Des. Claudia de Souza Gomes Freire

Des. Bruno Losada Albuquerque Lopes

Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira

Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

Des. Vólia Bomfim Cassar

Des. Leonardo da Silveira Pacheco

Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha

Des. Angelo Galvão Zamorano

Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira

Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo

Des. José Luis Campos Xavier

PRIMEIRA TURMA

Des. Ana Maria Soares de Moraes **(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. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos **(Presidente)**

Des. Valmir de Araujo Carvalho

Des. José Antonio Piton

Des. Glaucia Zuccari Fernandes Braga

Des. Marcos Pinto da Cruz

TERCEIRA TURMA

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

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte

Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha

Des. Mônica Batista Vieira Puglia
Des. Carina Rodrigues Bicalho

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. José Geraldo da Fonseca
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. Edith Maria Corrêa Tourinho **(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
Vólia Bomfim Cassar
Enoque Ribeiro dos Santos
Leonardo Dias Borges

¹ Por ordem de antiguidade.

Leonardo da Silveira Pacheco
Antonio Cesar Coutinho Daiha
Angelo Galvão Zamorano
Alvaro Luiz Carvalho Moreira
Claudia Regina Vianna Marques Barrozo
José Luis Campos Xavier
Mônica Batista Vieira Puglia
Carina Rodrigues Bicalho
Gláucia Zuccari Fernandes Braga
Marcos Pinto da Cruz

JUÍZES TITULARES²

Nuria de Andrade Peris
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
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
Rosângela Kraus de Oliveira Moreli
Mauricio Paes Barreto Pizarro Drummond
André Gustavo Bittencourt Villela
Henrique da Conceição Freitas Santos
Marcelo Segal
Nélie Oliveira Perbeils
Luiz Nelcy Pires Caravieri de Souza
Denise Ferreira de Souza Barros Pacheco

² Por ordem de antiguidade.

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
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
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
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 Sivoletta
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
Raquel Pereira de Farias Moreira
Gustavo Farah Correa
Robson Gomes Ramos
Adriana Maia de Lima
Fernando Resende Guimarães
Ana Beatriz de Melo Santos
Filipe Ribeiro Alves Passos
Debora Blaichman Bassan

JUÍZES SUBSTITUTOS³

Airton da Silva Vargas
Renata Orvita Leconte de Souza
Elisabeth Manhães Nascimento Borges
Juliana Pinheiro de Toledo Piza
Neila Costa de Mendonça
Marco Antonio Mattos de Lemos
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
Diane Rocha Trocoli Ahlert
Marly Costa da Silveira
Anelise Haase de Miranda
Marcela de Miranda Jordão
Michael Pinheiro McCloghrie
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
Patrícia Lampert Gomes
Delano de Barros Guaicurus
Elisa Torres Sanvicente
Fabiano de Lima Caetano
Ana Paula Almeida Ferreira

³ Por ordem de antiguidade.

Adriana Leandro de Sousa Freitas
Luís Guilherme Bueno Bonin
Camila Leal Lima
Paulo Cesar Moreira Santos Junior
Francisco Montenegro Neto
Bruno Andrade de Macedo
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
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
Layse Gonçalves Lajtman Malafaia
Livia dos Santos Vardiero
Elisabete Natividade de Avila Parente
Viviana Gama de Sales
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
Bruno Magliari
Eduardo Mussi Dietrich Filho
Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Felipe Rollemberg Lopes Lemos da Silva
Maíra Automare
Ana Larissa Lopes Caraciki
Natalia dos Santos Medeiros
Adriana Meireles Melonio
Clarissa Souza Polizeli
Thiago Mafra da Silva
Christiane Zanin
Andressa Campana Tedesco Valentim
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
Erika Cristina Ferreira Gomes
Tallita Massucci Toledo Foresti
Bianca da Rocha Dalla Vedova
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
Laís Ribeiro de Souza Bezerra
Marcelo Luiz Nunes Melim
Rafael Vieira Bruno Tavares
Mateus Carlesso Diogo
Carolina Ferreira Trevizani
Marcelo Rodrigues Lanzana Ferreira
Guilherme da Silva Gonçalves Cerqueira
Luciana Mendes Assumpção
Nikolai Nowosh
Mateus Brandão Pereira

GALERIA DE FOTOS



Em 24/1/2017 foi assinado Termo de Entrega Provisória do prédio de nove andares em que se situam as Varas do Trabalho de Niterói (Fórum Ministro Geraldo Bezerra de Menezes), em solenidade realizada no Prédio-Sede do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ).

A destinação do imóvel para o TRT/RJ foi possível graças à aprovação de projeto de lei correlato e à liberação de recursos, pela União, para que seus bens pudessem ser adquiridos por instituições públicas que já os utilizavam.

A medida proporcionará economia considerável de gastos com aluguel, uma das mais relevantes despesas no orçamento do Regional.

Foto: A presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos e o superintendente de Patrimônio da União no Rio de Janeiro, Hélio Alexandre dos Santos, firmam o Termo de Entrega Provisória do imóvel.



Em 27/1/2017 tomou posse a nova Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) para o biênio 2017/2019, em solenidade no Plenário Délio Maranhão, no Prédio-Sede: os desembargadores Fernando Antonio Zorzenon da Silva, presidente; Rosana Salim Villela Travesedo, vice-presidente; José Nascimento Araújo Netto, corregedor, e Mery Bucker Caminha, vice-corregedora.

A desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, que presidiu o TRT/RJ no biênio 2015/2017, abriu a cerimônia com agradecimento pelo apoio e resumo das realizações do Tribunal na sua gestão, como as reformas das Varas do Trabalho de Araruama e Angra dos Reis, além da ampliação do quadro de juízes substitutos.

Na mesma ocasião foram empossados os desembargadores Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, na presidência da Seção Especializada em Dissídios Individuais; Marcelo Augusto Souto de Oliveira, na direção da Escola Judicial, e Leonardo da Silveira Pacheco como ouvidor do Regional.

Fotos: *No sentido anti-horário*, os desembargadores Maria das Graças Paranhos e Fernando Zorzenon, presidentes dos biênios 2015/2017 e 2017/2019; a vice-presidente Rosana Salim; o corregedor José Nascimento Araujo Netto e a vice-corregedora Mery Bucker.



COMISSÃO PERMANENTE DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Indicador	2015	Meta	2016	Redução (%)
Papel (resmas)	39.237	38.452	31.065	20,83
Suprimentos de impressão (R\$)	1.160.637,09	1.137.424,35	759.249,38	34,58
Energia elétrica (Kwh/m ²)	96,86	95,83	82,55	14,72

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Plano de logística sustentável* – relatório de desempenho 2016. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Rio de Janeiro: TRT-1ª Região, 2017.

Em fevereiro de 2017, a Comissão Permanente de Responsabilidade Socioambiental (CPRSA) do TRT/RJ encaminhou ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) o Relatório 2016 e o Plano de Logística Sustentável (PLS) do Regional. O Tribunal monitorou e superou metas estabelecidas em 2016 para redução do consumo de papel, energia elétrica, água e esgoto, entre outras.

O PLS visa à economia de recursos naturais, redução de despesas em todo o Judiciário e revisão de padrões de produção e consumo, mediante estabelecimento de metas.

Ações realizadas em 2016 foram relevantes para o sucesso da iniciativa: mudança no horário de atendimento ao público (de 10h00 às 17h00 para 9h30 às 16h30, otimizando o aproveitamento da luz natural); substituição de impressoras pouco econômicas e campanhas de incentivo ao consumo consciente. A redução do consumo de papel (que em 2016 alcançou o percentual de 29,83% em relação a 2015), colateralmente, acarretou economia na aquisição de suprimentos como cartuchos de toner e cilindros de impressão.



Em 9/3/2017 a desembargadora do TRT/RJ Vólia Bomfim Cassar participou de audiência pública na Comissão Especial da Reforma Trabalhista (Projeto de Lei nº 6.787/2016) da Câmara dos Deputados. A magistrada opinou contra a proposta de que acordos entre empregados e empregadores prevaleçam sobre a legislação trabalhista, considerando, porém, positiva a possibilidade de parcelamento das férias em até três períodos.

Foto: A desembargadora Vólia Bomfim, expositora na mesa da audiência pública realizada na Câmara dos Deputados, em Brasília.



Em 26/4/2017, durante a 2ª Reunião Ordinária do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecór), em Brasília, o TRT/RJ teve publicamente reconhecida sua colaboração no desenvolvimento remoto do Processo Judicial Eletrônico Instalado na Justiça do Trabalho (PJe-JT), proporcionando aperfeiçoamento do sistema e melhorias para usuários e jurisdicionados.

O ministro Ives Gandra Martins Filho, presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), entregou ao presidente do TRT/RJ certificado de agradecimento pelo empenho e a dedicação dos colaboradores do Regional Fluminense no período de novembro de 2016 a abril de 2017.

Uma equipe de servidores do TRT/RJ foi criada para desenvolvimento remoto do PJe a partir do Acordo de Cooperação Técnica nº 5/2016, celebrado em setembro de 2016 com o CSJT. Seu objetivo foi para atuar na evolução e sustentação do PJe-JT, atuando diretamente na correção de defeitos e implementação de melhorias, a partir de prioridades definidas pelo Comitê Gestor Regional.

Foto (da esq. para dir.): o ministro Ives Gandra Martins Filho, presidente do CSJT, o desembargador Fernando Zorzenon, presidente do TRT/RJ e o desembargador James Magno Araújo Farias, presidente do Coleprecór, durante a entrega do certificado.



Em 18/5/2017 o *Seminário em Alusão ao Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual contra Crianças e Adolescentes* ocorreu no auditório do Prédio-Sede do TRT/RJ, com participação de autoridades e representantes das instituições integrantes do Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e de Proteção ao Trabalho Adolescente (Fepeti/RJ), tais como Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Rio de Janeiro (OAB/RJ), Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT1), Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra 1), Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/RJ) e Secretaria de Estado da Educação (Seeduc/RJ).

O desembargador José Luís Campos Xavier, Gestor Regional do Segundo Grau do Programa Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, abriu a programação discorrendo sobre o papel do Poder Público na proteção de crianças e adolescentes de qualquer tipo de violência. “Este é o princípio maior da nossa Constituição Federal, amparar nossas crianças e dar a elas o essencial para se tornarem cidadãos de bem, pessoas com moral e ética indispensáveis para a vida coletiva.”

Além das autoridades, diversos expositores contribuíram para uma abordagem multidisciplinar do tema. Foram objeto de debate: “O sistema de garantia de direitos no atendimento de crianças e adolescentes supostamente vítimas de violência sexual”, pela professora de Psicologia Jurídica Sílvia Ignez Silva Ramos; “O papel da educação nas ações de prevenção à violência sexual de crianças e adolescentes”, pela educadora Janaína Márcia Garcia; “Atuação dos órgãos de defesa e responsabilização nos casos de violência sexual contra crianças e adolescentes”, pela defensora pública Eufrásia Maria Souza das Virgens, e “Aspectos teóricos dos direitos sexuais e da exploração sexual”, pela representante aposentada do Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) no Brasil, Maria América Ungaretti.

Foto (a partir da esq.): a defensora pública Eufrásia das Virgens; Regina Leão, representando a Fepeti/RJ; Maria América Ungaretti, representante da Unicef; Claudio Secchin, da SRTE/RJ; o procurador-chefe da PRT1, Fábio Villela; o desembargador José Luís Xavier, gestor do Projeto de Combate ao Trabalho Infantil e Aprendizagem; a desembargadora aposentada Glória Regina Mello; Myrian Matsuo, representante da Fundacentro/RJ, Janaína Garcia, representante da Seeduc/RJ e o advogado Ricardo Oliveira de Menezes, representante da Associação Carioca dos Advogados Trabalhistas – ACAT.



A 3ª edição da *Semana Nacional de Conciliação Trabalhista* movimentou o TRT/RJ de 22 a 26/5/2017. Centenas de processos de primeiro e segundo grau foram incluídos em pauta, e o presidente do Regional, desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva, presidiu a primeira audiência da manhã do dia 22, na Coordenadoria de Apoio à Efetividade Processual (CAEP), homologando acordo de R\$ 1 milhão.

A campanha deriva de iniciativa da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), e tem como objetivo impulsionar a desjudicialização de conflitos, conscientizando e estimulando empresas e trabalhadores a optarem pela via conciliatória em lugar da ação judicial.

No quinto e último dia da *Semana*, o Regional fluminense conquistou o segundo lugar no *ranking* nacional de conciliações entre os Tribunais trabalhistas de grande porte. No total, celebraram-se 2.460 acordos, perfazendo a quantia de mais de R\$ 115 milhões, em processos de 1ª e 2ª instâncias, tendo sido homologados pela vice-presidente do TRT/RJ, desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo, e pelo juiz do Trabalho Epílogo Pinto de Medeiros Baptista, respectivamente membros titulares do Juízo Auxiliar de Conciliação do Segundo e do Primeiro Grau, junto à CAEP.

Na solenidade de encerramento, as empresas e escritórios de advocacia que mais conciliaram ao longo da *Semana* foram homenageados. Magistrados e servidores que se destacaram também foram condecorados.

Foto (a partir da esq.): a desembargadora vice-presidente do TRT/RJ, Rosana Salim; o desembargador presidente, Fernando Antonio Zorzenon; a representante do Banco Itaú, Mariana Parrilla, com o certificado de reconhecimento à empresa, outorgado pelo Regional, em razão do número de acordos celebrados; e o juiz do Trabalho Epílogo Baptista.



Em 9/7/2017 celebrou-se o centenário do nascimento do jurista Arnaldo Lopes Sússekind, um dos principais teóricos do Direito do Trabalho e patrono dos advogados trabalhistas. Sússekind é autor de inúmeros livros e artigos sobre a matéria; membro do Ministério Público do Trabalho, no Poder Executivo foi ministro nas pastas da Agricultura e do Trabalho e Previdência Social e, no Judiciário, ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Atuou ainda como membro da Comissão de Peritos e representante do Brasil no Conselho de Administração, ambos da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Falecido em 9/7/2012, aos 95 anos, Sússekind era o mais jovem integrante da comissão criada por Getúlio Vargas em 1942 para redigir a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Prédio-Sede do TRT/RJ recebeu o nome de *Fórum Ministro Arnaldo Sússekind* em sua homenagem, solenidade realizada em 2008.

Em tributo à memória do homenageado, o TRT/RJ, em parceria com o TST, promoveu em 19 e 20 de outubro de 2017 o *Seminário Comemorativo ao Centenário do Nascimento do Ministro Arnaldo Lopes Sússekind*, com palestras, exposição e lançamento da Edição Especial comemorativa da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Fotos (no sentido horário): a capa da Edição Especial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; o advogado Luiz Inácio Barbosa Carvalho, sócio e amigo pessoal de Arnaldo Sússekind, ao lado do desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano, presidente do Conselho da Revista; o ministro do TST Alexandre Agra Belmonte e o desembargador Paulo Marcelo Serrano.



Em 28/9/2017, durante a 6ª Reunião Ordinária de 2017 do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs (Coleprecor), o desembargador Marcelo Antero de Carvalho foi indicado para representar a região Sudeste no Comitê Gestor do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho (CGMNac-JT). A Reunião ocorreu em Vitória (ES).

São objetivos do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho: a consolidação da memória institucional mediante a realização de inventário dos documentos e das peças de interesse histórico; o desenvolvimento do repositório de Memória da Justiça do Trabalho; a preservação e divulgação do acervo histórico; o fomento à pesquisa de temas relacionados à história e à evolução do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.



Nos dias 28 e 29/9/2017 realizou-se no auditório do Prédio-Sede do TRT/RJ o seminário *A Reforma Trabalhista e o Papel do Judiciário na Resolução dos Conflitos Laborais*. Coordenado pela Escola Judicial do TRT/RJ (EJ1), o evento foi dividido em quatro módulos: *A Reforma Trabalhista vista pelo Judiciário*; *A Reforma Trabalhista vista pela Universidade*; *A Reforma Trabalhista vista pelos Economistas*; *A Reforma Trabalhista vista pelos Políticos*, denotando o caráter multidisciplinar das análises.

Abrilhantaram o evento os expositores Carlos Henrique Bezerra Leite, desembargador do TRT/ES; Francisco Meton Marques de Lima, desembargador do TRT/PI; Roberto Dala Barba Filho, juiz do Trabalho do TRT/PR; Maria da Graça Druck de Faria, pesquisadora e professora da Universidade Federal da Bahia; José Marcio Camargo, professor da Universidade de Juiz de Fora; Marcos Orione Correia, juiz federal e professor da Universidade de São Paulo; Luiz Guilherme Moraes Rego Migliora, professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV); Celso Dantas Aguiar, presidente do Conselho Empresarial Trabalhista e Sindical do Sistema FIRJAN (Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro); Jéssica Naime, supervisora técnica do escritório no Rio de Janeiro do Departamento Sindical de Estatísticas e Estudos Sócio-econômicos (DIEESE/RJ); Marilane Oliveira Teixeira, economista, assessora sindical e pesquisadora da Universidade de Campinas (Unicamp); Mônica Messenberg Guimarães, diretora de Relações Institucionais da Confederação Nacional da Indústria (CNI); deputado federal Sóstenes Cavalcante (DEM); deputado federal Wadih Damous (PT); deputado federal Alessandro Molon, (REDE) e deputado federal Julio Lopes (PP).

Integraram ainda as mesas de debates os desembargadores do TRT/RJ Rosana Salim Villela Travesedo, Marcelo Augusto Souto de Oliveira (diretor da EJ1), Leonardo Dias Borges, José Nascimento Araujo Netto e Mário Sérgio Medeiros Pinheiro.

Foto (a partir da esq.): desembargadores Roberto Dala Barba Filho; Francisco Meton, Leonardo Borges, Rosana Salim, Marcelo Augusto Souto e Carlos Henrique Bezerra Leite, durante a abertura do evento.



Nos dias 26 e 27/10/2017 o TRT/RJ, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), realizou o seminário *Impactos e perspectivas da Reforma Trabalhista: diferentes visões*. O evento teve participação dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Kátia Magalhães Arruda e Augusto César Leite de Carvalho, além de magistrados do Regional fluminense, advogados e professores da Escola de Direito do Rio de Janeiro da FGV (FGV Direito Rio). Seu escopo foi apresentar os diversos pontos de vista, de ministros do TST, desembargadores, juízes, advogados e docentes a respeito das principais mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017.

Fotos (da esq. para dir.): Augusto César Leite de Carvalho, ministro do TST; Fernando Antonio Zorzenon da Silva, desembargador presidente do TRT/RJ; Kátia Arruda, ministra do TST e Marcos Cavalcante, desembargador do TRT/RJ.

(Abaixo): Pedro Capanema, professor da FGV; Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, desembargador do TRT/RJ; os ministros do TST Kátia Arruda e Augusto César Leite de Carvalho; o desembargador do TRT/RJ Marcos Cavalcante e o professor da FGV Luiz Guilherme Migliora.



Em 13/11/2017 realizou-se a outorga de comendas da *Ordem do Mérito Judiciário 2017* do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Ambientada nos jardins do Palácio do Itamaraty, no Centro do Rio de Janeiro, a solenidade agraciou 42 personalidades que se destacaram por atividades em prol do Judiciário Trabalhista ou relevantes serviços prestados à cultura jurídica.

Fotos (*no sentido anti-horário*): os homenageados na área externa do Palácio do Itamaraty; militares alabardeiros portando as insígnias; o presidente do TRT/RJ, desembargador Fernando Zorzenon, condecora o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, com o grau grão-colar.



De 22 a 30/11/2017, o TRT/RJ promoveu o evento *Saúde Mental em Foco*, com cursos, palestras, *workshops* e atividades antiestresse para servidores, magistrados e público em geral. Organizada pela Coordenadoria de Disseminação da Segurança do Trabalho e Responsabilidade Socioambiental (CDIS) em parceria com a Coordenadoria de Saúde (CSAD) do Regional, a ação faz parte do Programa Trabalho Seguro – Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Foram abordados temas como assédios moral e sexual no ambiente laboral, depressão, ansiedade, memória e suicídio, tendo sido, ainda, ofertadas ao público sessões de *shiatsu* e reflexologia.

Fotos (*no sentido horário*): a professora de Psicologia Kátia Macêdo e o desembargador Leonardo Pacheco; a servidora do TRT/RJ e assistente social Karla Valle; o psiquiatra Erick Petry, também integrante do quadro de servidores, e o atendimento ao público em sessões de técnicas terapêuticas.



Em 4/12/2017 o TRT/RJ deu início à conversão dos processos físicos que se encontram nas fases de liquidação e execução, em processos eletrônicos, por meio da funcionalidade Cadastro de Liquidação e Execução (CLE) do Processo Judicial Eletrônico (PJe). A abertura dos trabalhos ocorreu na 79ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, com a presença da Administração do Regional, magistrados e servidores – aqueles responsáveis pelo planejamento do CLE e os lotados no primeiro grupo de VTs que participarão da migração.

Foto (a partir da esq.): Os desembargadores Leonardo Pacheco, José da Fonseca Martins Junior, José Nascimento Araujo Netto e Fernando Zorzenon observam a demonstração de conversão de um processo físico em eletrônico por um servidor da 79ª VT/RJ.



Em 5/12/2017, na sede do Supremo Tribunal Federal (STF), em Brasília, foram premiadas as práticas vencedoras da *14ª edição do Prêmio Innovare*, cujo objetivo é identificar, divulgar e difundir práticas que contribuam para o aprimoramento da Justiça no Brasil.

O TRT/RJ participou de um dos 12 projetos finalistas selecionados: *Criando juízo – uma rede de apoio à cidadania por meio da aprendizagem*, promovido pela Comissão Interinstitucional do Estado do Rio de Janeiro para a Aprendizagem (Cierja), uma articulação entre o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJ/RJ), o Regional fluminense, o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região; o Ministério do Trabalho – Superintendência Regional do Trabalho no Rio de Janeiro; a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra1); a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPERJ), o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPERJ) e o Departamento Geral de Ações Socioeducativas do Governo do Estado do Rio de Janeiro (DEGASE).



Em 22/12/2017 o TRT/RJ obteve a aquisição dos imóveis que abrigam os Fóruns Advogado Eugenio Roberto Haddock Lobo e Juiz Azulino de Andrade (respectivamente, Gomes Freire e Nova Iguaçu). Essa era uma das metas da Administração para o biênio 2017/2019, com objetivo de reduzir gastos com aluguéis, de modo a permitir economia de aproximadamente R\$ 31 milhões por ano.

No mesmo dia, o desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva, presidente do Tribunal, assinou manifestação formal de intenção de compra do imóvel da Rua do Lavradio 132, onde funciona o Fórum Marquês do Lavradio.

Foto (a partir da esq.): O diretor-geral do TRT/RJ, Flávio Clementino; o presidente do Regional, desembargador Fernando Antonio Zorzenon, e o superintendente da Secretaria do Patrimônio da União (SPU) no Estado do Rio de Janeiro, Leonardo Morais, na assinatura do contrato de compra e venda dos imóveis.



Em 20/4/2017, perante o Órgão Especial do Regional fluminense, realizou-se a solenidade de ratificação do compromisso e posse da desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, que havia tomado posse administrativamente em 21/3/2017. A desembargadora ocupa vaga do quinto constitucional reservada ao Ministério Público do Trabalho (MPT), em que atuou como procuradora do Trabalho de 2005 a março de 2017.

Graduada em Direito e mestra em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), anteriormente, já havia sido aprovada em primeiro lugar no concurso para juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), ali desempenhando a magistratura de 2004 a 2005.

Fotos (no alto): ao centro, a desembargadora Carina Bicalho na assinatura do termo de posse.

(Abaixo): durante a cerimônia na sessão do Órgão Especial, o desembargador presidente, Fernando Antonio Zorzenon e a desembargadora Carina Bicalho.



Em 17/8/2017 realizou-se, perante o Órgão Especial do TRT/RJ, a solenidade de ratificação, compromisso e posse da desembargadora Glauca Zuccari Fernandes Braga, juíza do Trabalho promovida por critério de antiguidade, cuja posse em âmbito administrativo ocorreu em 6/7/2017.

A magistrada tomou posse no cargo de juíza do Trabalho substituta em 27/7/1993, sendo promovida a juíza titular em 28/6/1994, e, como tal, atuou na 21ª e na 77ª Varas do Trabalho do Rio de Janeiro.

Fotos: Na primeira imagem, a desembargadora Glauca Zuccari e o desembargador presidente, Fernando Zorzenon, na assinatura do termo de posse.

Na segunda imagem, ambos durante a solenidade de ratificação da posse em sessão do Órgão Especial.



No dia 8/9/2017 o advogado Marcos Pinto da Cruz tomou posse como desembargador do TRT/RJ, em vaga do quinto constitucional reservada à advocacia. A cerimônia ocorreu no Salão Nobre do Prédio-Sede, conduzida pelo presidente do Regional, desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva. A cerimônia de ratificação da posse perante o Órgão Especial ocorreu em 5/10/2017.

Graduado em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), pós-graduado em Direito Empresarial pela Universidade Gama Filho (UGF), o desembargador Marcos Pinto da Cruz exerceu a advocacia por 33 anos, sendo, também, membro do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB) desde 1995. Foi diretor de Comunicação da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Rio de Janeiro (OAB/RJ) de 1991 a 1996, e membro de comissões examinadoras de provas em concursos para magistratura no TRT/RJ de 2003 a 2006. No ano de 2002, publicou o livro *Manual do Direito Individual do Trabalho* pela editora Forense.

Fotos (acima): o desembargador Marcos Pinto da Cruz assina o termo de compromisso e posse, ladeado pelo presidente do TRT/RJ, Fernando Antonio Zorzenon.

(Abaixo): ambos durante a sessão solene do Órgão Especial.



Faleceu em 24/4/2017 a desembargadora Patrícia Pellegrini Baptista da Silva. Aprovada em concurso para a magistratura em 1993, já era, todavia, servidora concursada do TRT/RJ desde 1985, tendo dedicado mais de 30 anos ao Regional fluminense. Era titular da 35ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro desde 1994.

A magistrada era graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/RJ), e pós-graduada em Administração Judiciária pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Integrou bancas examinadoras de concursos públicos para a magistratura e a Comissão de Vitaliciamento do Tribunal.

A Presidência do TRT/RJ decretou luto oficial de três dias.

**GRANDES TEMAS –
DIREITO DO TRABALHO:
MATERIAL E PROCESSUAL
– PARTE 1**



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

RECURSO ORDINÁRIO - 1 132/53

ACÓRDÃO

1 584/53

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário em que é Recorrente [REDACTED] e Recorrida [REDACTED]. Perante a M.M. Terceira Junta de Conciliação e Julgamento, desta Capital, reclamou [REDACTED], contra [REDACTED], pedindo a rescisão do seu contrato de trabalho, alegando que, após séria desinteligência com o Reclamado que é também seu esposo, este expulsou-a de casa com os filhos deixando de pagar-lhe salários; que, além disso, seu contrato de trabalho, foi realizado no dia seis de novembro de mil novecentos e cinquenta e dois, com o prazo de quatro meses, mas, não tendo sido datado o contrato, o Reclamado, posteriormente, post-dadou-o, sendo, portanto, de validade discutível tal contrato. Defendeu-se o Reclamado, dizendo que não expulsou a Reclamante, esta que abandonou a casa, levando os filhos e objetos de utilidade doméstica, que o contrato de trabalho não se encontra rescindido, pois não prevalecem, na locação de serviços, causas particulares, alheias à locação e concernentes apenas a vida conjugal; que o Reclamado concordou com a volta da Reclamante ao trabalho, o que não foi aceito por esta última; que ressalta claramente o intuito de enovalhar a reputação do reclamado, devendo ser julgada improcedente a reclamação. O Dr. Juiz Presidente da Junta, como medida preventiva, a requerimento da Reclamante, concedeu o atestado liberatório. A M.M. Junta julgando a ação acolheu o pedido, declarando inexistente a relação empregatícia entre os Litigantes, dando o contrato como rescindido. No recurso sustenta o Reclamado que no regime matrimonial é nulo o contrato, pois o marido é Chefe da sociedade conjugal, competindo-lhe autorizar a profissão da mulher e seu domicílio fora do teto conjugal. Sustenta ainda que a Consolidação das Leis do Trabalho no seu artigo quatrocentos e quarenta e seis admite a possibilidade de impugnação, por parte do marido, ao exercício da profissão por parte da mulher, quando sua continuação fôr capaz de acarretar ameaça aos vínculos de família. Após outras considerações, pede a reforma do julgado no sentido de ser revogada a concessão do atestado liberatório. Contra-arrasou a Recorrida em sentido contrário, referindo-se ao artigo duzentos e quarenta e sete, parágrafo único do Código Civil que dispõe: "Considerar-se-á sempre au

Papel para Acórdão - T. R. T. - 1



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

RECURSO ORDINÁRIO - 1 132/53

ACÓRDÃO
1 584/53

sempre autorizada pelo marido a mulher que ocupar cargo público, ou, por mais de seis meses, se entregar a profissão exercida fora do lar conjugal." Dá concluir que não necessita a Recorrida da outorga marital para continuar trabalhando fora do lar, pois, isao há vários anos ala o fas, e termina pedindo a confirmação do julgado. Emitindo parecer, a ilustrada Procuradoria Regional opina pelo não provimento do recurso. É O RELATÓRIO - VOTO - Me recsa confirmação a respeitável sentença, a qual tem o benepláci to do Órgão do Ministério Público, cujo parecer de autoria do- honrado Procurador Regional, Dr. Benjamin Burico Cruz adotamos, com a devida venia, como rasões da decidir: "Diante da síntese- que fizemos, do caso dos autos, se observa que tanto do Código- Civil, como dos princípios da Consolidação das Leis do Trabalho, deve o contrato ser considerado rescindido, a deferido o atesta do como o fes a sentença apelada. A outorga marital pode ser su- prida, pois o artigo quatrocentos e quarenta e seis presume a - autorização do trabalho da mulher casada a do menor. E em caso- de oposição conjugal ou paterna - regulada no parágrafo único - do aludido artigo - poderá a mulher ou o monor requerer o supri- mento da autoridade competente. Foi o que fes a autora quando - seu marido desejou cercar-lhe a liberdade da trabalhar. Tal -- foi feito por um contrato, desvalido, quanto aos efeitos de sua duração, pois, foi confessado que o mesmo tinha, em branco, o - lugar da data ficando o Réu na sua posse e preenchendo-o quando bem entendesse. O contrato que era por prazo determinado - qua- tro meses - passível de prorrogações sucessivas, perdeu tal ca- ráter, pois o Empresário passou a dispôr da faculdade de marcar- lhe o início quando lhe aprouvesse. Dá sua nulidade frente ao- artigo nove da Consolidação das Leis do Trabalho. Ferante a Con- solidação é nulo e sem valôr o aludido contrato e diante do Có- digo Civil a mulher estava autorizada pelo marido a trabalhar , pois o fasia, fora do lar conjugal, por espaço superior de seis meses como fixa o parágrafo único do artigo dusesentos e quarenta e sete do Código Civil." Estes os fundamentos do parecer do Ór- gão do Ministério Público pelos quais negamos provimento ao re- curso. Isto posto, ACORDAM os Juizes do Tribunal Regional do -- Trabalho da Primeira Região, por maioria, em negar provimento - ao recurso interposto para confirmar a sentença recorrida.

Rio de Janeiro, 26 de agosto de 1 953.

Modelo para Acórdão - T. R. T.

Assinado e rubricado de A buquerque Maranhão

Mário Lopes de Oliveira
Relator

Fui presentes

Carlos Mendes Pimentel
Proc. Adjunto

EPR/.

CONFERE COM O ORIGINAL

Em 28.1.81/53
Elza Siqueira de Paiva

DOUTRINA

Supremacia do negociado em face do legislado. A natureza bifronte (ou as faces) da nova CLT

Enoque Ribeiro dos Santos¹

1) Introdução

O presente escrito tem por finalidade debater alguns aspectos relevantes da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 pertinentes a um dos eixos centrais da Reforma Trabalhista no Brasil – a supremacia do negociado em face da legislação do trabalho e a percepção doutrinária que a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT) passou a apresentar, com mais força, uma natureza bifronte (ou bidimensional), ora refletindo o Direito Individual, ora espelhando o Direito Coletivo do Trabalho, como demonstraremos nas próximas linhas.

Como já tinha ocorrido com o microsistema trabalhista na Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 (CRFB), os legisladores brasileiros foram buscar inspiração no Direito do Trabalho português, especialmente na recente Reforma Trabalhista portuguesa e as respectivas alterações promovidas em seu Código do Trabalho, em 2003 e, posteriormente, em 2009, replicando no Brasil virtualmente a maioria dos institutos implementados naquele país-irmão, inclusive a adoção da dupla exegese em relação à CLT.

2) Negociação coletiva como um dos eixos substanciais da Lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017

Consoante o art. 2º da Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a convenção coletiva do trabalho como o processo que compreende todas as negociações que tenham lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, de uma parte, e uma ou várias, de outra parte, com o escopo de: a) fixar as condições de trabalho e emprego ou; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou; c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou; d) alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A negociação coletiva de trabalho pode ser conceituada como processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e deveres, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes às relações entre trabalho e capital, na busca de

¹ Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); desembargador do Tribunal Regional do Trabalho do TRT da 1ª Região; mestre pela Universidade Estadual Paulista (UNESP); doutor e livre docente em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP).

acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade.

Podemos sintetizar o conceito de negociação coletiva de trabalho: processo dialético por meio do qual os seres coletivos (sindicatos e empresas) discutem uma pauta de reivindicações, devidamente homologada pela Assembleia Geral respectiva, no sentido de estabelecer novas condições de trabalho e de remuneração para as respectivas categorias.

No caso brasileiro, a Constituição Federal de 1988 foi a primeira a tratar diretamente da negociação coletiva de trabalho em vários de seus dispositivos, reconhecendo-a como direito dos trabalhadores (arts. 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI). Antes desta previsão na CRFB/1988, o aludido instituto foi instituído pelo Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, sendo posteriormente disciplinado no Decreto-lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, que também regulamentou a Justiça do Trabalho e, finalmente, encontrou previsão na CLT de 1943, que o regulou de modo mais amplo em seus artigos 611 a 625.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), revista pela Medida Provisória nº 808², de 14 de novembro de 2017, adotou a supremacia dos acordos e convenções coletivas sobre as regras estabelecidas na CLT, com exceção de algumas matérias elencadas nos dispositivos do art. 611-B da novel legislação, que funcionará como uma cláusula de contenção ou de barreira à ampla liberdade contratual *in pejus* na autonomia coletiva.

O teor do art. 611-A da CLT, foi alterado pela Medida Provisória nº 808, passando a ter a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
[...]

XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

[...]

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários,

² A MP nº 808/2017 perdeu a eficácia em 23/4/2018 pela expiração do prazo constitucional para que o Congresso Nacional deliberasse sobre a matéria por meio de um decreto legislativo. Porém de acordo com o parágrafo 11 do art. 62 da CRFB/1988, se até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, ou seja, até 23/6/2018 nada for deliberado, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas. Em outras palavras, se o Congresso Nacional ou o Governo não regularem a matéria da MP nº 808/2017, por meio de decreto legislativo ou executivo, até 23/6/2018, as relações jurídicas constituídas durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.

em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.

A modificação introduzida no art. 611-A da CLT, que buscou dar maior efetividade aos incisos III³ e IV do *caput* do art. 8º, da CRFB/1988, revogou o inciso XIII do *caput* desse artigo, que tratava da “prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do trabalho”, e deu nova redação ao inciso XII. *In verbis*:

[...]

XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

[...]

O parágrafo 5º do art. 611-A da nova CLT, também foi alterado pela Medida Provisória nº 808/2017, passando a ter a seguinte redação:

[...]

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

Para se adequar à prática do cotidiano, o parágrafo acima mencionado veda a apreciação por ação individual de lide que tenha por objeto a anulação de cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

No entanto, é notório que o Ministério Público do Trabalho, que detém legitimidade para ajuizar ações de nulidade de cláusulas de acordos ou de convenções coletivas, de acordo com o art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, bem como de ações moleculares, invariavelmente notifica os sindicatos interessados para que participem como litisconsortes necessários, ou mesmo como assistentes em tais ações.

Neste panorama, entendemos que não andou bem o legislador, na Medida Provisória nº 808/2017, ao tentar impedir o acesso ao Judiciário de empresas, como se extrai da parte final do parágrafo 5º, supra mencionado.

Isto porque é entendimento pacífico na doutrina e na jurisprudência que o empregador, caso se sinta prejudicado por cláusula de acordo ou convenção coletiva,

³ III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

também possui legitimidade para ajuizar reclamationária individual na Justiça do Trabalho que tenha por objeto a nulidade ou anulação de cláusula de instrumento normativo, não podendo ser obstaculizado em seu livre acesso ao Judiciário por lei de regência, sob pena de se afrontar o princípio constitucional da inafastabilidade de jurisdição (art. 5º, XXXVI, da CRFB/1988).

Não obstante, a Medida Provisória, como dito em nota de rodapé nº 2, perdeu a eficácia em 23/4/2018, porém, se nada for editado pelo Governo ou pelo Congresso Nacional até 23/6/2018, todas as relações jurídicas constituídas durante sua vigência, que se deu entre 14/11/2017 e 23/4/2018, conservar-se-ão por ela regidas.

Note-se que, no caso retro mencionado, o provimento jurisdicional, se procedente, fará coisa julgada *inter partes, pro et contra*, não apresentando qualquer extensão em seus efeitos, enquanto a coisa julgada na ação de nulidade promovida pelo Ministério Público ou pelo sindicato, em caso de procedência, produzirá coisa julgada *erga omnes e ultrapartes*, consoante art. 103, da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 (Código de Defesa do Consumidor – CDC).

Importante destacar que, para ser autêntica e legítima, a negociação coletiva de trabalho pressupõe a igualdade como um de seus princípios fundamentais, pois mitiga a desigualdade das partes e a relação de poder entre capital e trabalho inerente ao contrato individual, para dar lugar ao negociado entre dois seres coletivos, os sindicatos de trabalhadores e empregadores ou o sindicato de trabalhadores e empresa, cuja natureza jurídica passa-se a analisar no tópico seguinte.

3) Inovações da Medida Provisória nº 808/2017

A Medida Provisória nº 808, também apresentou inovações em relação à necessidade de negociação coletiva de trabalho, assim como de seus instrumentos normativos (acordo e convenção coletiva), como podemos verificar pelos dispositivos abaixo:

No art. 457 da CLT, foram incluídos vários parágrafos sobre a gorjeta, entre eles:

[...]

§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.

§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I – quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho,

para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II – quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III – anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

Os parágrafos acima tratam da gorjeta e sua regulamentação por meio da negociação coletiva de trabalho, enquanto o art. 510-E, também incluído pela referida medida trata da garantia aos sindicatos como titulares da negociação coletiva, conforme estipula o art. 8º, VI⁴, da CRFB/1988.

Eis a redação do novel artigo:

Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em

⁴ VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição.

Além disso, a Medida Provisória nº 808/2017 revogou os seguintes dispositivos da Lei nº 13.467/2017:

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I – os incisos I, II e III do *caput* do art. 394-A;

II – os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III – o inciso XIII do *caput* do art. 611-A.

4) Inversão das fontes normativas do Direito do Trabalho face à Lei nº 13.467/2017. A natureza bifronte ou bidimensional da CLT

Podemos dizer que, diante da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e da Medida Provisória nº 808, em face da inversão da hierarquia das normas trabalhistas, em que o negociado terá supremacia sobre a legislação do trabalho, e da criação da figura do empregado hipersuficiente, a aplicação das normas trabalhistas, a CLT passou a ter uma natureza bifronte (ou bidimensional), parafraseando João Leal Amado, diante das alterações no Código de Trabalho português, em 2009, que assinalou que aquele instrumento jurídico passou a ser como a divindade romana Juno, que possui duas caras, ou seja, uma direcionada para o Direito Individual e outra para a autonomia da negociação coletiva (2014).

Em outras palavras, a CLT poderá ser interpretada a partir de duas lentes jurídicas: uma lente para o direito individual e outra para o direito coletivo do trabalho.

Como disposto no quadro sintético abaixo, após o advento da Lei nº 13.467/2017, para o direito individual do trabalho, no que respeita ao contrato individual de trabalho entre empregado e empregador, as normas da CLT apresentam-se como normas de imperatividade relativa e absoluta, devendo ser cumpridas em sua integralidade. Já para o direito coletivo do trabalho, estabelecido por meio da negociação coletiva e seus instrumentos jurídicos, as normas do texto consolidado passam a ter a natureza dispositiva, supletiva, ou facultativa, podendo ser livremente afastadas *in pejus* pela negociação coletiva de trabalho.

Ocorre, então, neste momento, uma acentuada diferenciação entre o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho, já que ambos apresentam regras, princípios e até instituições próprias. O contrato individual de trabalho, com exceção do contrato do empregado hipersuficiente (com curso superior completo e com remuneração igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência Social), permanece sob a regência da CLT, considerada como norma de imperatividade relativa ou absoluta.

Esta mudança radical advém da segunda natureza jurídica da CLT, imposta pela supremacia do negociado sobre o legislado. A mesma Consolidação que é norma imperativa para o contrato individual de trabalho, no entanto, transmuda-se em norma dispositiva, supletiva, facultativa, livremente afastável, até mesmo *in pejus* pela autonomia coletiva.

Como dito, a exceção fica por conta do contrato individual do empregado hipersuficiente (parágrafo único do art. 444 da CLT), que possui curso superior completo e percebe remuneração superior a duas vezes o teto máximo da Previdência Social, cujo contrato possui eficácia e supremacia inclusive sobre os acordos e convenções coletivas.

Apresentamos abaixo um quadro sintético que facilita a compreensão da dupla dimensão em que passa, doravante, a ser aplicada a CLT em nosso ordenamento jurídico pelos operadores do direito, após a Lei nº 13.467/2017, da mesma forma que é aplicado o Código português, de 2009, em Portugal, que serviu de inspiração ao legislador brasileiro:

Brasil/Portugal

Normas trabalhistas bidimensionais	Normas trabalhistas bidimensionais
Contrato Individual de Trabalho	Contrato Individual de Trabalho
Normas de imperatividade relativa e absoluta (inderrogáveis). Art. 3, letra 3	Normas de imperatividade relativa e absoluta (inderrogáveis) Art. 611-B
Todos os trabalhadores débeis ou hipossuficientes	Todos os trabalhadores hipossuficientes
Marco Regulatório	Marco Regulatório
	Trabalhadores com diploma superior e com remuneração acima de 2x teto INSS
Normas convenio-dispositivas, facultativas ou colectivo-dispositivas (livre negociação). Normas facultativas. Art. 3, letra C.T.	Normas convenio-dispositivas ou colectivo-dispositivas (livre negociação). ART. 611-A CLT.
Direito Coletivo do Trabalho	Direito Coletivo do Trabalho e Empregados Hipersuficientes.
Convenção Coletiva de Trabalho	Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho.

O Direito do Trabalho, dessa forma, despe-se de sua roupagem tutelar, protetiva e garantista, recuando de sua missão secular de definir e regular as condições de trabalho e passando esse bastão à autonomia privada coletiva, surgindo, daí, um novo Direito do Trabalho, menos garantístico, mais neutro, mais brando, mais temperado e muito mais transaccional.

A bandeira da negociação coletiva de trabalho que era empunhada especialmente pelos trabalhadores para agregar novos direitos à classe trabalhadora, agora passa a ser utilizada como instrumento de adequação da lei às circunstâncias e conveniências, também, do empregador.

Neste particular, o art. 611-A⁵ da CLT apresenta um rol de direitos que podem ser livremente negociados, enquanto o art. 611-B⁶, funciona como uma cláusula de

⁵ Art. 611-A, em sua nova redação dada pela Medida Provisória nº 808/2017: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: 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 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 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 (revogado pela Medida Provisória nº 808/2017).

(Nova redação do XII) – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (revogado pela Medida Provisória nº 808/2017);

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

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

⁶ Art. 611-B. 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;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador;

XXI – 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;

barreira ou de contenção, elegendo os direitos do núcleo duro constitucional que não podem ser objetos de transação, *in pejus*.

Podemos constatar uma incompatibilidade do parágrafo único deste artigo ao estabelecer que 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 (art. 611-B), enquanto no inciso XII do art. 611-A, alterado pela Medida Provisória nº 808/2017 preconiza a proteção integral das normas relacionadas à saúde, segurança e medicina do trabalho, bem como às normas reguladoras do Ministério do Trabalho.

A Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017 legitimou uma maior amplitude na liberdade de contratação ao empregador, na seara do direito individual, permitindo que o empregador contrate empregados por hora, por dia, por semana (trabalho intermitente), por mês, por experiência, por tempo parcial, a prazo, por tempo indeterminado e à distância (teletrabalho), enquanto, ao mesmo tempo, poderá dispensar empregados, individualmente, de forma plúrima ou até mesmo coletivamente, sem qualquer intervenção sindical.

5) Correntes doutrinárias sobre a supremacia do negociado sobre o legislado

Temos três correntes sobre a tese da supremacia da negociação coletiva sobre a legislação do trabalho, que passamos a expor:

A primeira corrente, defendida pela grande maioria dos doutrinadores brasileiros (Jorge Luiz Souto Maior, Marcus Orione e Ronaldo Lima dos Santos, entre outros) preconiza a tese do princípio do *favor laboratoris*, da aplicação do tratamento mais favorável ao trabalhador, sob a alegação de que os direitos trabalhistas estão elencados no art. 7º da Constituição Federal de 1988, constituindo-se direitos humanos fundamentais, sob o predomínio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e não podem ser dispostos *in pejus*, nem de forma individual, nem pela

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. 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.

autonomia coletiva. Daí, para esta corrente a negociação coletiva não tem autorização para afastar direitos trabalhistas *in pejus* livremente.

A segunda corrente sinaliza que nas economias mais avançadas, no Direito moderno, há uma nítida separação entre direitos individual e coletivo, e normas individuais e coletivas, apresentando um direito mais flexível, menos rígido, com prevalência da autonomia privada coletiva e a vontade do grupo sobre a vontade individual. Neste escopo, se nem a lei se incorpora ao patrimônio individual, já que pode ser revogada ao longo do tempo, o mesmo sucede com a norma coletiva, e o direito adquirido só se concretiza no plano individual e não no coletivo.

Para esta corrente, a negociação coletiva deve ter flexibilidade suficiente para mudar condições contratuais ou até mesmo para derogar cláusulas, como no direito moderno alemão, já que vantagens coletivamente obtidas que resultam em benefícios individuais não afastam a natureza jurídica da norma produzida de forma coletiva e autônoma, com duração predeterminada, pois sempre continua a ser norma coletiva.

Renato Rua de Almeida (1996, p. 1.604), um dos defensores desta corrente, lembra que no Direito francês não há a incorporação definitiva da norma coletiva ao contrato individual, salvo, excepcionalmente, em caso de vantagem adquirida pelo empregado na esfera individual, não dependente de evento futuro e incerto. Em outras palavras, vantagens dependentes de eventos futuros e incertos não se incorporam ao contrato individual de trabalho na França, considerando que adquiridos são os direitos cujo implemento de condição se dá no período de vigência da norma coletiva, os quais efetivamente se incorporam ao patrimônio do empregado.

Para Luiz Carlos Amorim Robortella, outro defensor desta corrente, e também da que não admite a aplicação da Teoria da Ultratividade no Direito brasileiro, afirma que a atual redação da Súmula nº 277 do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) trata-se de um retrocesso ao Direito do Trabalho. Assevera, ainda, que, se até mesmo a norma legal é aplicável aos contratos individuais durante sua vigência, sendo revogada a norma, não há incorporação, a não ser que a incorporação da norma coletiva aos contratos individuais esteja condicionada à vontade expressa das partes, no instrumento respectivo. Para este autor:

[...] É cada vez mais importante a participação sindical nos mecanismos de regulação do mercado de trabalho. A negociação coletiva integra hoje o mais moderno repertório de técnicas de gestão de recursos humanos e administração empresarial. Assume caráter estratégico, implicando avanços e recuos, conforme as exigências da conjuntura econômica e social. Há muito tempo os órgãos internacionais, dentre eles a OIT, reconhecem a importância política e econômica da negociação coletiva, como se vê na Declaração da Filadélfia e nas Convenções nº 98 e 154.
[...] quando se trata de substituir uma convenção coletiva por outra, admite a doutrina a modificação *in pejus*, com supressão ou modificação de determinados benefícios, desde que seja a expressão da vontade do grupo. Não se pode argumentar com a desigualdade das partes ou dificuldades de fazer atuar

a vontade individual do trabalhador quando a alteração se faz mediante negociação coletiva, onde é garantida a igualdade das partes. Os acordos coletivos efetivamente não têm a vocação de eternidade. Por outro lado, as vantagens coletivamente obtidas, ainda que resultando em benefícios individuais, não perdem sua natureza de normas produzidas de forma coletiva e autônoma, com duração predeterminada. Não há como garantir direitos, mesmo que projetados em relações individuais, quando não mais correspondem à vontade do grupo.

[...] O sindicato não deve atuar apenas no conflito, mas também em parceria com o capital, conforme as circunstâncias. (ROBORTELLA, 2017, p. 58)

A terceira corrente apresenta uma proposta intermediária, ou seja, nem um extremo, nem outro. Em outros dizeres, não se pode quebrar a espinha dorsal e aniquilar a alma do Direito do Trabalho e seu guarda chuva protetor, rígido, hermético, nem se pode neutralizar totalmente essa proteção, de forma que a legislação trabalhista seja livremente afastada *in pejus* pela negociação coletiva de trabalho. Para esta corrente, em um ou outro caso, em uma ou outra matéria, pode ocorrer a negociação coletiva *in pejus*, mas somente a título de exceção, jamais como regra geral.

Se a própria Constituição Federal admite a flexibilização do Direito do Trabalho em alguns direitos dos trabalhadores, sem colidir com o núcleo duro constitucional, então pode haver um meio termo.

Esta corrente admite que cláusulas que se repetem a cada ano na negociação coletiva sejam incorporadas aos contratos individuais de trabalho, se o instrumento normativo expressamente assim o declarar, e cláusulas inovadoras, que a cada ano se alteram, sujeitas à condição, e que se modificam de acordo com as condições voláteis de mercado (evento futuro e incerto) não devem ser incorporadas ao contrato individual de trabalho.

Acredito que esta corrente é a que melhor se compatibiliza com o atual momento do Direito do Trabalho no Brasil em face da grande volatilidade do mercado em geral (mercado de bens e serviços, de capitais e de mão de obra), extremamente oscilante, para dar segurança jurídica e previsibilidade às partes convenientes.

6. Os limites constitucionais e infraconstitucionais da negociação coletiva de trabalho

Como regra geral, as condições mínimas de trabalho previstas na Constituição da República Federativa do Brasil são inderrogáveis pela vontade das partes, mesmo na esfera da autonomia privada coletiva. Assim, o primeiro limite constitucional à negociação coletiva de trabalho é o art. 7º da CRFB, que dispõe sobre os direitos mínimos dos trabalhadores em geral.

Vige aqui a teoria da pirâmide invertida, em que as normas constitucionais, que constituem o ápice das normas de um Estado Democrático de Direito e são dotadas de supremacia em relação às demais, em sede de Direito do Trabalho, representam o

– núcleo essencial desse ramo jurídico, o seu verdadeiro DNA, fulcrado no princípio protetor e sua tríplice vertente, ou dito de outra forma, seu patamar civilizatório mínimo, ao lado da meta constitucional estabelecida no *caput* do art. 7º da Constituição Brasileira, no sentido de que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros, a melhoria de sua condição social. De outro lado, o art. 3º, III, da *Lex Mater* – estabelece que são objetivos fundamentais da nossa República erradicar a pobreza e a marginalização, bem como reduzir as desigualdades sociais e regionais, além da busca pelo pleno emprego, prevista no artigo 170, inciso VIII, de nossa Constituição.

Entretanto, ao se permitir a flexibilização das condições de trabalho no art. 7º, incisos VI (irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo), XIII (duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho) e XIV (jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva), da Constituição do Brasil, abriu-se exceção ao precitado patamar civilizatório mínimo.

Na primeira hipótese, o constituinte aludiu à convenção e ao acordo coletivo; na segunda, a acordo ou convenção coletiva e, na terceira, à negociação coletiva. Contudo, como a convenção e o acordo coletivo representam instrumentos da negociação coletiva, é possível afirmar, como regra geral, que a flexibilização decorre da negociação coletiva e se exterioriza, ganhando contornos jurídicos ou se instrumentalizando, por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Não obstante, a nova Lei nº 13.467/2017 apresenta vários artigos que flexibilizam sobremaneira os direitos trabalhistas, cujo ponto culminante é a disposição sobre a supremacia dos acordos e convenções coletivas sobre a legislação estabelecida na CLT, além de tentar estabelecer limites à criação legiferante do colendo Tribunal Superior do Trabalho ou sua atuação como legislador positivo na interpretação da legislação, por meio de suas orientações jurisprudenciais e súmulas, mesmo que sejam no “vazio da lei”, ao dispor no art. 8º, parágrafos 2º e 3º, como segue:

Art. 8º – [...]

§ 2º. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Creemos que inúmeras orientações jurisprudenciais e súmulas do TST serão revistas e adaptadas à nova Lei nº 13.467/2017, porquanto há vários entendimentos que, inclusive, limitam direitos e interesses dos trabalhadores.

§ 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. (NR)

Art. 104/CC. A validade do negócio jurídico requer:
I – agente capaz;
II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III – forma prescrita ou não defesa em lei.

A nova Lei nº 13.467/2017, em relação à jornada de trabalho estabelece:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Como já mencionamos, a escala de 12 x 36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso), na verdade, refere-se ao regime especial de trabalho, diverso do apresentado no texto constitucional de 8 horas diárias, com possibilidade de 2 horas extras diárias, na medida em que o limite semanal de 44 horas não é ultrapassado e, segundo julgamento no Pretório Excelso, nada restou provado, por meio de pareceres de médicos peritos, que a adoção desse modalidade de trabalho prejudique a saúde do trabalhador.

O Supremo Tribunal Federal (STF) já se manifestou em relação à constitucionalidade de tal regime laboral, em voto condutor da lavra do Ministro Luiz Fux⁷ (Informativo nº 839 do STF) mencionado nesta obra.

Nesse sentido, a Medida Provisória nº 808, alterou o art. 59-A da CLT, que passou a ter a seguinte redação:

⁷ Segundo o Informativo nº 839 do STF, temos uma síntese do julgamento: “[...] É constitucional o art. 5º da Lei nº 11.901/2009 (A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais). Com base nesse entendimento, o Plenário, por maioria, julgou improcedente o pedido formulado em ação direta que questionava o referido dispositivo. Segundo o Tribunal, a norma impugnada não viola o art. 7º, XIII, da CRFB/1988 [...]. A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso encontra respaldo na faculdade conferida pelo legislador constituinte para as hipóteses de compensação de horário. Embora não exista previsão de reserva legal expressa no referido preceito, há a possibilidade de negociação coletiva. Isso permite inferir que a exceção estabelecida na legislação questionada garante aos bombeiros civis, em proporção razoável, descanso de 36 horas para cada 12 horas trabalhadas, bem como jornada semanal de trabalho não superior a 36 horas. Da mesma forma, não haveria ofensa ao art. 196 da CRFB/1988. A jornada de trabalho que ultrapassa a 8ª hora diária pode ser compensada com 36 horas de descanso e o limite de 36 horas semanais. Ademais, não houve comprovação, com dados técnicos e periciais consistentes, de que essa jornada causasse danos à saúde do trabalhador, o que afasta a suposta afronta ao art. 7º, XXII, da CRFB/1988.

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Convém observar que houve uma modificação substancial do art. 59-A, da CLT, que trata da jornada 12 x 36 horas, que doravante não mais poderá ser adotada por simples acordo individual, mas demandará a necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme jurisprudência pacífica do colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST (Súmula nº 444⁸).

Desta forma, com a mencionada Medida Provisória nº 808/2017, somente ao setor de saúde ficou permitida a celebração de acordo individual pelas entidades ali atuantes com os respectivos trabalhadores, em face das peculiaridades próprias daquela atividade econômica. Nada obsta, por outro lado, que os acordos e convenções coletivas de trabalho venham a ser celebrados pelos sindicatos e/ou empresas, no sentido de regular esta importante matéria.

O parágrafo único do art. 60 da CLT, abaixo mencionado, também foi vazado pela Lei nº 13.467/2017, como dispõe:

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias

⁸ Nº 444 – JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

A novel legislação afasta a necessidade de licença prévia para as jornadas de trabalho mencionadas, que poderão ser exercidas por servidores públicos, consoante a Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009.

No entanto, a Medida Provisória nº 808/2017 revogou o inciso XIII do art. 611-A, concebido como uma cláusula de contenção ou de barreira à ilimitada liberdade de negociação coletiva, *in pejus*, e alterou o inciso XII para fazer constar:

XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Acrescentou ainda:

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

Outra limitação à negociação coletiva de trabalho é a proveniente do art. 624 da CLT, que condiciona a possibilidade de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, à prévia e expressa autorização da autoridade pública no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação. Neste sentido é a Súmula nº 375⁹ do TST.

No mais, a questão que costuma dividir opiniões dos doutrinadores é se a flexibilização prevista em nossa Lei Maior está restrita às questões salariais (art. 7º, inciso VI) e da jornada de trabalho (art. 7º, incisos XIII e XIV), ou se pode atingir outros direitos trabalhistas.

⁹ Nº 375 – REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL (CONVERSÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 69 DA SDI-1 E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 40 DA SDI – 2). Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial.

7. Um dos eixos da Lei nº 13.467/2017: A supremacia do negociado em face da legislação do trabalho

Um dos principais vetores da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017, complementada pela Medida Provisória nº 808/2017) recaiu sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, aumentando sobremaneira o papel e a missão das organizações sindicais, no cenário nacional, em um momento de fragilidade sindical, imposto pelo afastamento da contribuição sindical obrigatória.

Desta forma, em um contexto de pluralismo jurídico, o Estado, antes considerado o único produtor de normas jurídicas, na visão kelseniana, neste novo cenário da pós-modernidade e do neoprocessualismo, permite e legitima várias outras fontes de positivação das normas jurídicas, em um contexto de hierarquia das fontes normativas, na qual as normas constitucionais ocupam o vértice normativo máximo, irradiando, influenciando e servindo de luz às demais normas do ordenamento jurídico.

Nesta hierarquia das fontes normativas, encontramos as normas coletivas que defluem do negociado (negociação coletiva de trabalho frutífera ou bem-sucedida), que são instrumentalizadas por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, exigindo-se, em ambos os casos, a presença do sindicato profissional (ou dos trabalhadores).

Em outras palavras, o acordo coletivo de trabalho possui um âmbito de incidência menor, pois envolve o diálogo social entre o sindicato obreiro e uma ou mais empresas, estabelecendo cláusulas normativas que serão inseridas nos contratos de trabalho de todos os trabalhadores da(s) empresa(s), independentemente de filiação sindical dos empregados ou dos empregadores.

Já a convenção coletiva de trabalho envolve dois ou mais sindicatos de trabalhadores (profissional) e dois ou mais sindicatos, da categoria econômica (patronal), estabelecendo normas e condições de trabalho, que envolverão todos os trabalhadores das respectivas categorias, também independentemente de filiação sindical, cujas normas serão inseridas nos respectivos contratos individuais de trabalho, de forma *erga omnes* e *ultra partes*.

O negociado sobre o legislado, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, teve por escopo ajustar as peculiaridades de cada segmento empresarial em relação aos custos de produção, da mão de obra, de gerenciamento de recursos humanos, em face da concorrência, da globalização e da própria internacionalização das empresas, que são as verdadeiras criadoras de postos de trabalho.

No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 98% das empresas são micro, pequenas e médias empresas, com menos de dez empregados, ao passo que apenas 10.800 contratam mais de mil empregados, em um mercado de trabalho de 107 milhões de pessoas. Deste total, cerca de 40 milhões encontram-se no mercado informal ou clandestino (sem CTPS assinada, trabalhando por conta própria, fazendo “bicos” e etc), 50 milhões estão no mercado formal e o restante (cerca de 15%) trabalham para o Estado (Administração Pública direta e indireta – Poder Executivo, Legislativo, Judiciário, autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista e empresas públicas).

Temos três grandes mercados: o de capital, de bens de consumo e serviços e de mão de obra. Apenas este último não se encontra hodiernamente globalizado, em face das migrações dos refugiados (Haiti, Venezuela, Síria, Iraque e países africanos), pois inúmeros países da Europa impuseram restrições à entrada de imigrantes em seu território. A própria Comunidade Econômica Europeia editou normativa no sentido de que haja uma partilha deste suposto “sacrifício”, se é que assim podemos dizer, no acolhimento de refugiados, proporcionalmente, de acordo com a capacidade de cada país-membro. Desta forma, o princípio da livre circulação de trabalhadores, que já se constituiu em uma bandeira do Bloco Europeu, foi deixado em segundo plano, em decorrência da xenofobia e do nacionalismo de alguns destes países, aliada à saída do Reino Unido da União Europeia, fenômeno conhecido como Brexit.

Nesse contexto nacional e internacional, de economia volátil e instável, seguindo a crise de 2008 nos Estados Unidos (crise do mercado imobiliário, ou seja, a propalada bolha imobiliária), que se estendeu à Europa, atingindo vários bancos internacionais, e levando ao fechamento de alguns deles, com o crescimento das taxas de desemprego, impactando visceralmente o capitalismo e estremecendo suas bases, o que levou o Estado a socorrer os principais bancos comerciais de seus países, por meio dos Bancos Centrais, o foco empresarial passou a ser a redução de custos e sua manutenção no mercado, afetando, como corolário, o mercado de trabalho.

Foi justamente neste ambiente político, que os Estados, especialmente os países-membros da União Europeia, firmaram fileira com o segmento empresarial, aliando-se às organizações sindicais patronais nacionais e internacionais, no sentido de retirar do Estado o monopólio de criação de normas trabalhistas, transferindo-as para as próprias partes interessadas, por meio da autonomia privada coletiva e do diálogo social.

Este fenômeno político e jurídico ocorreu em alguns países da União Europeia, nos países escandinavos (com o princípio da flexisegurança), na França, na Espanha, na Grécia e em Portugal, que passaram a adotar a supremacia do negociado em face do legislado.

O próprio STF, quando instado, deu guarida ao negociado sobre o legislado, no tema nº 152 da Tabela de Repercussão Geral (renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária), como se depreende do acórdão abaixo:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.
2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.
3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações

individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

6. Provimento do recurso extraordinário. Afirmção, em repercussão geral, da seguinte tese: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.” (RE. 590.415, rel. ministro Roberto Barroso, Tribunal, Pleno, j. 30/4/2015, Dje divulg. 28/5/2015, public. 29/5/2015).

Dessa decisão paradigmática do STF, podemos inferir:

a) Considerou faculdade do empregado optar ou não pelo Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo, que contou com ampla participação dos empregados.

b) Neste caso concreto, entende pela validade da quitação ampla, deixando claro a não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

c) Se posiciona no sentido de que no âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites da autonomia individual. Em outras palavras, não se aplica no Direito Coletivo do Trabalho o princípio protetor e sua tríplice vertente, na medida em que os sindicatos profissionais negociam em igualdade de condições com os sindicatos patronais.

d) Reconhece que a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas,

acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

e) E, por fim, firmou jurisprudência no sentido de que os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

Desta forma, levando-se em consideração a necessidade de impor limites legais à negociação coletiva de trabalho, o legislador houve por bem discriminar, no art. 611-A da CLT, as matérias nas quais a negociação coletiva será permitida, e no art. 611-B da CLT, as matérias em que é proibido o livre exercício transacional.

É de se destacar que a autorização legislativa para a supremacia do negociado sobre o legislado repousa no livre exercício do princípio da autonomia privada coletiva, fenômeno que não se verificará na hipótese de a negociação coletiva de trabalho ser infrutífera, o que poderá desaguar no dissídio coletivo de trabalho.

Neste caso deverá ser aplicado o parágrafo 2º do art. 114 da CRFB/1988:

[...]

2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada ao parágrafo pela Emenda Constitucional nº 45, de 8/12/2004, DOU 31/12/2004).

A indagação que devemos fazer neste momento é se, a partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a Justiça do Trabalho, ao ser acionada por uma ação de dissídio coletivo, de natureza econômica, no exercício do poder normativo, deverá respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como, as cláusulas de convenções e acordos coletivos anteriores?

Entendemos que a resposta é afirmativa, na medida em que, pelo princípio da hierarquia das normas, uma lei federal não tem o condão de afastar a lei suprema, consubstanciada na Constituição Federal de 1988.

Neste tópico, concordamos com o pensamento de Antonio Umberto de Souza Júnior, Fabiano Coelho de Souza, Ney Maranhão e Platon Teixeira de Azevedo Neto para os quais:

Ao julgar um dissídio coletivo com norma precedente com conteúdo flexibilizante, a Justiça do Trabalho está adiante da cumulação de circunstâncias excepcionais: a prevalência do negociado sobre o legislado e o exercício do poder normativo. Deste modo, a

compreensão do parágrafo 2º do art. 114 da CRFB/1988 aponta para uma cumulação de condições para o legítimo e regular exercício do poder normativo, ou seja, ao mesmo tempo, a Justiça do Trabalho deve respeitar as regras mínimas de proteção legal ao trabalhador e as convencionadas anteriormente, por isso, as cláusulas precedentes só deverão ser replicadas na sentença normativa proferida no julgamento do dissídio coletivo de natureza econômica se o conteúdo destas respeitar as condições mínimas legais de proteção do trabalho. Como se vê, cuida-se da exegese que busca dialogar com o vetor que impulsiona a contínua melhoria da condição social da classe trabalhadora (art. 7º, *caput*, CRFB) de modo a se resguardar, nesta excepcional hipótese, e por meio de interpretação sistemática-constitucional, senão o avanço, pelo menos a manutenção estrita do patamar civilizatório mínimo consagrado em lei. (AZEVEDO, 2017; MARANHÃO, 2017; SOUZA, 2017; SOUZA JÚNIOR, 2017.)

E ainda acrescentam aqueles doutrinadores:

É verdade que, durante a tramitação do dissídio coletivo, nada obsta que os suscitantes e suscitados promovam acordo parcial para manter cláusulas de conteúdo redutor das garantias legais dos trabalhadores, bem como cláusulas que impliquem benefícios não previstos em lei para os trabalhadores. Porém, indo a questão a julgamento, a Justiça do Trabalho não estará autorizada a exercer o seu poder normativo de modo a reduzir ou suprimir direitos trabalhistas legalmente estabelecidos, ainda que a condição tenha sido convencionada anteriormente. (AZEVEDO, 2017; MARANHÃO, 2017; SOUSA JÚNIOR, 2017; SOUZA, 2017)

8. Conclusão

Não resta dúvida que um dos eixos fundamentais da Lei nº 13.467/2017, complementada pela Medida Provisória nº 808/2017, que perdeu a eficácia em 23/4/18, e que se não for regulamentada pelo Congresso Nacional, por meio de um decreto legislativo até 23/6/2018, as relações jurídicas ocorridas entre sua edição 14/11/2017 e 23/4/2018, data da perda de sua eficácia, conservar-se-ão por ela regidos, foi a valorização do Direito Coletivo do Trabalho e da negociação coletiva de trabalho, cujos instrumentos jurídicos passaram a ter supremacia sobre a legislação trabalhista.

Tendo havido a inversão das fontes normativas do Direito do Trabalho, a CLT passou a ter natureza bifronte ou bidimensional, ou seja, duas faces, uma para o contrato individual do trabalho, instituto do Direito Individual do Trabalho e outra para a negociação coletiva de trabalho, instituto do Direito Coletivo do Trabalho.

Desta forma, quando analisada sobre o prisma do Direito Individual do Trabalho, mais especificamente o contrato individual do trabalho, as normas dispostas no Estatuto laboral se apresentam como normas de imperatividade relativa ou absoluta,

cogentes, enquanto que quando cotejadas com os instrumentos da negociação coletiva de trabalho, a mesma CLT, já possui outra feição: transmuda-se em norma dispositiva, supletiva, facultativa, livremente afastável *in pejus*, pelo princípio da autonomia privada coletiva, na ótica da supremacia do negociado sobre a legislação do trabalho.

Eis o enorme desafio que se afigura para os sindicatos profissionais e mesmo para o Ministério Público do Trabalho, bem como à Justiça Trabalhista, no sentido de preservar e mesmo reconstituir os direitos dos trabalhadores, evitando uma maior desvalorização do trabalho, seguindo a tendência moderna já inaugurada por Portugal, recentemente, que, com o advento do novo Governo Federal, em 2015, criou uma política da recuperação e de reconstituição de aspectos essenciais da relação salarial, afastando a teoria da austeridade que conduziu o país a um maior empobrecimento.

O homem deve aprender com os exemplos bem sucedidos da história, embora saibamos que raramente o faz.

Se nossos legisladores, influenciados pela Reforma Trabalhista portuguesa, com fulcro na teoria da austeridade, a replicaram no Brasil, que agora se sabe provou ter sido um fracasso naquele país, resultando na perda de cérebros, de riqueza, com a emigração de milhões de portugueses diante da precarização laboral, da degradação geral da relação salarial e a desvalorização do trabalho e, uma vez constatado o erro, rapidamente promoveram uma espécie de *turning point*, retomando o foco na centralidade da valorização do trabalho e da reconstituição do Estado, porquanto, nas palavras de José Reis (2018, p. 1.960-2.017), “*é pelo trabalho e pelo emprego que se estabelecem os mecanismos essenciais de inclusão, por isso, é no sistema produtivo que está sempre a chave do problema*”.

Diante desse quadro econômico mundial instável e levando-se em conta as recentes histórias de países afetados pela crise que estão conseguindo se recuperar, seria mais inteligente de nossa parte reavaliar a situação brasileira e seguirmos, uma vez mais, os passos de nossos irmãos lusitanos.

Referências Bibliográficas:

ALMEIDA, Renato Rua de. *Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho*: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho. São Paulo: LTr, 1996.

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

_____. Os Desafios da Negociação Coletiva: Negociado x Legislado. Palestra proferida no 2º Congresso Internacional de Direito do Trabalho “Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho. Homenagem ao Acadêmico Arnaldo Süsseskind”, em 25/2/2014.

MANNRICH, Nelson. *A administração pública do trabalho em face da autonomia privada coletiva*. In: MALLETT, Estêvão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (coords.). *Direito e processo do trabalho: estudos em homenagem a Octavio Bueno Magano*. São Paulo: LTr, 1996.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Processo coletivo do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN/Forense, 2018.

_____. *Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney e AZEVEDO, Platon Teixeira de. *Reforma Trabalhista*. Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Editora Rideel, 2017.

REIS, José. *A economia portuguesa*. Formas de economia política numa periferia persistente (1960-2017). Almedina, 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reforma do direito coletivo: prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 55-62, mar./abr. 2017.

Honorários advocatícios no Processo Trabalhista e o direito intertemporal

José Mateus Alexandre Romano¹

É sabido que antes da Reforma Trabalhista de 2017, a jurisprudência majoritária manifestava-se pela inaplicabilidade de condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência no Processo Trabalhista, face ao *jus postulandi* previsto no art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT). Essa era a regra ditada na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11/11/2017, manteve o *jus postulandi* previsto no art. 791, mas acrescentou à CLT o art. 791-A, ditando sobre honorários de sucumbência, *verbis*:

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 arbitraré 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 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.

¹ Juiz Auxiliar da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no biênio 2017/2019. Titular da 82ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

A partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, deve ser verificado o direito intertemporal nas ações ajuizadas antes daquele marco, em duas situações:

- (a) com sentença prolatada *antes* de 11/11/2017;
- (b) com sentença prolatada *depois* de 11/11/2017.

Em excelente trabalho a respeito do tema direito intertemporal no Processo Civil, Humberto Theodoro Junior traz a seguinte lição:

2. DIREITO INTERTEMPORAL EM MATÉRIA DE INOVAÇÃO DA LEI PROCESSUAL

Ainda no regime do CPC de 1939, tanto em relação ao direito material como ao direito processual, a doutrina advertia sobre a necessidade de não confundir aplicação imediata da lei com sua retroatividade. Isto porque, na lição de WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, por exemplo, em nosso sistema constitucional, “[...] as leis não têm efeitos pretéritos, elas só valem para o futuro (*Lex prospicit, non respicit*). O princípio da não retroprojeção constitui um dos postulados, que dominam toda legislação contemporânea.” O princípio é tão mais importante entre nós, porque se acha elevado à categoria de norma fundamental (CF, art. 5º, XXXVI). Tratando especificamente do direito intertemporal processual, JOSÉ FREDERICO MARQUES, ensinava antes do CPC de 1973 que a lei nova incidiria imediatamente sobre os processos em andamento, sem, entretanto, prejudicar a validade dos atos realizados sob a vigência da lei anterior. Acentuava, nesse sentido, que: “Os atos processuais, praticados sob vigência da lei revogada, mantêm plena eficácia depois de promulgada a lei nova, embora ditando preceitos de conteúdo diferente. *Tempus regit actum*: a lei processual prevê apenas para o futuro, ou seja, para os atos processuais ainda não realizados ao tempo em que se iniciou a sua vigência.” (THEODORO JUNIOR, 2015, p. 3)

E continua o mestre na sua monografia datada de dezembro/2015:

Para os atos realizados ao tempo da lei velha, prevalece o regime constitucional do ato jurídico perfeito, cuja eficácia a lei nova haverá sempre de respeitar (CF, art. 5º, XXXVI).

Esses princípios – da imediatidade e da não retroatividade – são adotados no NCPC, de forma explícita, em mais de um dispositivo:

a) Em caráter geral, e com vistas para futuras inovações legislativas, o art. 14, na Parte Geral da codificação, estatui que “[...] a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso [...]”; e

b) cuidando especificamente de sua própria entrada em vigor, o art. 1.046, *caput*, estipula em “disposição transitória”, que no novo Código, ao entrar em vigor, “[...] suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes [...]”.

A regra básica, portanto, que se extrai de ambos os dispositivos, é a mesma, ou seja, a imediata aplicação da nova regra processual aos

feitos em curso. Mas, em qualquer dos casos, haverá de prevalecer a ressalva do art. 14 da Parte Geral, que impõe sejam “[...] respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.” (THEODORO JUNIOR, 2015, p. 4)

Há entendimentos no sentido que temos que aplicar o princípio protetor do Direito do Trabalho em prol do hipossuficiente. Não há dúvidas no campo do direito material. Entretanto estamos tratando de Direito Processual e o princípio do isolamento dos atos processuais é dirigido tanto para o Processo Civil, quanto para o Processo Trabalhista.

Utilizando a regra de direito intertemporal *tempus regit actum*, chegamos à conclusão de quando aplicável é a lei nova ou a lei velha em um processo em curso.

Para tanto, Humberto Theodoro Junior traz lições de Galeno Lacerda, na mesma monografia citada:

3. DIREITO ADQUIRIDO PROCESSUAL

Logo após a edição do CPC de 1973, GALENO LACERDA, em obra de pequena dimensão física, mas de denso conteúdo científico, reportou-se à doutrina clássica de PAUL ROUBIER, consagrada universalmente, para analisar e explicar como a eficácia imediata da lei nova deve ser entendida, para não violar a garantia de irretroatividade, aplicável, aliás, não só à lei processual, mas a toda e qualquer inovação ocorrida no direito positivo em geral.

A base fundamental extraída das lições de ROUBIER – ressalta GALENO LACERDA – “[...] reside na distinção entre efeito retroativo e efeito imediato da lei.” – visto que a lei nova pode incidir imediatamente sobre relações jurídicas preexistentes, mas não pode ignorar os efeitos que essas já tenham produzido. Se tal acontecesse, ela seria retroativa e ofenderia a garantia do direito adquirido.

Como todo direito subjetivo nasce de um fato, a lei nova será retroativa se pretender incidir sobre *facta praeterita* (isto é, sobre fatos jurídicos já consumados). Sobre *facta pendentia* (isto é, sobre situação jurídica em curso), “será necessário distinguir entre situações anteriores à mudança da legislação, que não podem ser atingidas sem retroatividade, e situações posteriores, para as quais a lei nova, se aplicável, terá efeito imediato.”

Prossegue GALENO LACERDA:

“Como o processo compreende uma sequência complexa de atos que se projetam no tempo, preordenados para um fim, que é a sentença, deve ele ser considerado, em termos de direito transitório, como um fato jurídico *complexo* e *pendente*, sobre o qual a normatividade inovadora há de incidir.” (grifo nosso)

A *aplicação imediata* será sempre a regra de direito comum (ROUBIER, I/558). A *irretroatividade*, ao contrário, não se presume; decorre de disposição legislativa expressa, exceto no direito

penal, onde constitui princípio a retroação da lei mais benéfica. (grifo nosso)

Estudando a aplicação da lei nova aos feitos pendentes, distingue ROUBIER na situação jurídica três momentos: o da *constituição*, o dos *efeitos* e o da *extinção*.

O primeiro [o da constituição] e o último [o da extinção da situação jurídica] representam a dinâmica, o segundo [o dos efeitos] a *estática* da situação. (grifo nosso)

Dentro dessa perspectiva, extraem-se três conclusões:

a) Quando a constituição (ou extinção) da situação jurídica se operou pela lei antiga, a ela será estranha a lei nova, salvo disposição retroativa, se permitida pelo sistema. (grifo nosso) [ressalva que não se aplica ao direito processual civil brasileiro, em face da regra constitucional que veda a retroação de eficácia das leis em geral].

b) Quando a constituição estiver pendente, a regra será a aplicação imediata, respeitado o período de vigência da lei anterior. (grifo nosso)

c) Quanto aos efeitos da situação jurídica constituída, a norma é que a lei nova não pode, sem retroatividade, atingir os já produzidos sob a lei anterior. (grifo nosso)

Sendo o processo um relacionamento jurídico complexo, polarizado por um fim comum, na sua pendência estabelece-se um feixe de relações jurídicas, no qual se vinculam não só os sujeitos principais (parte e juiz), mas também todas as pessoas que nele intervêm, como terceiros intervenientes, representante do Ministério Público, testemunhas e peritos. Todos estes no curso do processo se tornam, concomitantemente, sujeitos de direitos e deveres.

Isso significa, para GALENO LACERDA, que [...] podemos e devemos considerar a existência de direitos adquiridos processuais, oriundos dos próprios atos ou fatos jurídicos processuais, que emergem, em cada processo, do dinamismo desse relacionamento jurídico complexo. Aliás, o novo Código [o autor refere-se ao CPC de 1973] é expresso, no art. 158, no reconhecimento desses direitos.

Norma semelhante é mantida pelo art. 200 do CPC de 2015, *in verbis*:

Art. 200. Os atos das partes consistentes em declarações unilaterais ou bilaterais de vontade produzem imediatamente a constituição, modificação ou extinção de direitos processuais.” (THEODORO JUNIOR, 2015, p. 4-6)

Após discorrer sobre direito adquirido processual, leciona Humberto Theodoro Junior na mesma obra a respeito de ato jurídico perfeito e ato processual consumado:

4. ATO JURÍDICO PERFEITO E ATO PROCESSUAL CONSUMADO

Tendo em vista a irretroatividade da lei processual nova e o princípio do *tempus regit actum*, a lei nova sujeita-se a dupla restrição eficaz:

- a) não tem força para invalidar ou reduzir efeitos do ato processual consumado com observância dos requisitos da lei anterior; e
- b) também não tem força para convalidar ato processual praticado com inobservância da lei do tempo de sua consumação. (THEODORO JUNIOR, 2015, p. 7)

Traz Humberto Theodoro Junior o sistema do isolamento dos atos processuais, ensinando com base em Moacyr Amaral dos Santos:

5. SISTEMA DE ISOLAMENTO DOS ATOS PROCESSUAIS

Explica AMARAL SANTOS que prevalece, no âmbito do direito intertemporal processual, o sistema dito de isolamento dos atos processuais. Vale dizer: “[...] a lei nova, encontrando um processo em desenvolvimento, respeita a eficácia dos atos processuais já realizados e disciplina o processo a partir de sua vigência. Por outras palavras, a lei nova respeita os atos processuais realizados, bem como os seus efeitos, e se aplica aos que houverem de realizar-se.” (THEODORO JUNIOR, 2015, p. 8)

Prossegue, citando o julgado pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), 1ª Seção, REsp 1.404.796/SP, sob relatoria do ministro Mauro Campbell Marques, julgado 26/3/2014, DJE 9/4/2014:

Tal entendimento conduz, na interpretação do STJ, [...] à chamada “Teoria dos Atos Processuais Isolados”, em que cada ato deve ser considerado separadamente dos demais para o fim de se determinar qual a lei que o rege, recaindo sobre ele a preclusão consumativa, ou seja, a lei que rege o ato processual é aquela em vigor no momento em que ele é praticado. Seria a aplicação do Princípio *tempus regit actum*. Com base neste princípio, temos que a lei processual atinge o processo no estágio em que ele se encontra, onde a incidência da lei nova não gera prejuízo algum às partes, respeitando-se a eficácia do ato processual já praticado. (THEODORO JUNIOR, 2015, p. 8)

E ensina Humberto Theodoro Junior como aplicar a teoria do sistema do isolamento dos atos processuais:

A regra de direito intertemporal a prevalecer, na espécie, é no sentido de que a lei processual nova deve respeitar os atos processuais já realizados, bem como os seus efeitos, aplicando-se somente aos atos subsequentes que não tenham nexos imediato e inafastável com o ato praticado sob o regime da lei antiga ou com os seus efeitos. É exatamente dessa maneira que se deve interpretar e aplicar a teoria do sistema de isolamento dos atos processuais, no plano do direito intertemporal. (2015, p. 9)

Em relação aos honorários de sucumbência, assim diz o mestre:

19. NOVIDADES NO REGIME DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

a) Sucumbência recíproca: o sistema do CPC de 1973 é o da compensação da verba honorária, quando verificada a sucumbência recíproca (art. 21). Já o novo Código assegura os honorários como direito próprio do advogado e veda, expressamente, a compensação em caso de sucumbência recíproca (art. 85, § 14). (THEODORO JUNIOR, 2015, p. 19)

Arremata para dizer que os honorários advocatícios são cabíveis pela lei aplicável no momento da sentença e não no do ajuizamento da ação:

Se o julgamento do processo proposto no regime do CPC de 1973 vier a acontecer já na vigência do CPC de 2015, a verba advocatícia será aplicada de acordo com o § 14 do art. 85 da lei nova, ou seja, sem a antiga compensação do art. 21 da lei velha.

A incidência, na espécie, do regime novo justifica-se ao argumento de que *o direito às verbas sucumbenciais não nasce do ajuizamento da demanda, mas do seu julgamento. Esse direito não é anterior à decisão que soluciona a causa; origina-se justamente dela e, por isso, rege-se pela lei do seu tempo, como, aliás, ocorre com todos os atos processuais, passíveis de serem isolados.* (grifo nosso) (THEODORO JUNIOR, 2015, p. 19)

Daí temos a doutrina dizendo que honorários de sucumbência são consectários da sentença e, por isso, aplica-se a lei do momento da sua prolação, e não a do tempo do ajuizamento da ação.

Ora, se a sucumbência não é consectário do pedido inicial, *data venia* não há como, na sentença, deixar de aplicar-se a lei nova ao argumento da hipossuficiência do trabalhador, pois aquela consiste em ato processual isolado. Quanto ao cabimento de honorários advocatícios por força da sucumbência, o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – CPC) é claro no seu art. 85, § 17, que é uma obrigação legal, um direito do advogado e decorre automaticamente da condenação.

Em outra obra, Humberto Theodoro Junior afirma:

Ainda que não haja pedido expresso do vencedor, é devido o ressarcimento dos honorários de seu advogado. E, mesmo funcionando o advogado em causa própria, terá direito, se vencedor, à indenização de seus honorários (art. 85, § 17). É que o pagamento é uma obrigação legal, que decorre automaticamente da sucumbência, de sorte que nem mesmo ao juiz é permitido omitir-se frente a sua incidência. (2016, p. 309)

Se a omissão ocorreu e transitou em julgado a sentença sem a condenação, o art. 85, § 18, permite ao advogado ajuizar ação autônoma para a sua definição e cobrança.

Assim, com todas as vênias, sendo os honorários advocatícios fruto da sucumbência, é direito do advogado e não da parte. A sentença constitui o crédito

para o advogado e não para o autor ou réu da ação; nasce no momento da sentença e não no da petição inicial ou ao tempo da apresentação da defesa (sim, o empregado pode ser réu numa ação), ainda que o empregado seja hipossuficiente e ainda que no momento da postulação ou da apresentação da defesa exista jurisprudência ditando que são incabíveis.

Sendo a verba honorária um consectário da sentença e não havendo, por força legal, necessidade de pedido expresso, não é ferido o princípio da congruência entre o pedido e a entrega da prestação jurisdicional. Considerando o princípio do isolamento dos atos processuais; o preceito *tempus regit actum*; o fato de no momento do ajuizamento da ação haver súmula do TST ditando que incabíveis eram honorários advocatícios fora da regra do art. 14 da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970 (Súmula nº 219 do TST), não é fator, com todas as vênias, suficiente para concluir como “decisão surpresa” aquela que, prolatada após 11/11/2017, condena a parte em honorários de sucumbência.

O fato de no momento do ajuizamento da ação, antes de 11 de novembro de 2017, haver Súmula do TST dizendo que honorários advocatícios somente eram cabíveis conforme as regras da Lei nº 5.584/1970 (verbete nº 219), não pode ser entendido como direito adquirido processual, ainda mais quando a súmula citada era um precedente persuasivo e não obrigatório, e, por força da regra do art. 133 da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 (CF/1988), havia várias decisões no sentido de que, no Processo Trabalhista, era cabível a condenação. Exemplo: a Súmula nº 61 do TRT do Rio Grande do Sul, que vigorou até 2017; inobstante a Súmula nº 219 do TST, previa a condenação da parte vencida em honorários advocatícios e foi cancelada somente no dia final de setembro daquele ano².

Sobre o preceito *tempus regit actum*, Humberto Theodoro Junior mantém em 2016 a mesma lição (2016, p. 38).

Outro processualista de renome nacional, Cândido Rangel Dinamarco, também defende que os atos processuais se regem pela lei em vigor na época em que ocorreram, *tempus regit actum*:

A eficácia da lei processual nova em relação aos processos pendentes e aos atos que neles vierem a ser realizados a partir da vigência dessa lei constitui aplicação da regra *tempus regit actum*, segundo a qual fatos ocorridos e situações já consumadas no passado não se regem pela lei nova que entrar em vigor. Eles continuam valorados segundo a lei do seu tempo. As leis dispõem para o futuro e não para o passado. As previsões gerais e abstratas que contêm são realmente pré-visões e constituem tipificações de fatos e condutas possíveis de ocorrer no futuro e a serem regidos pelos preceitos nelas estabelecidos. Tal é, ao mesmo tempo, o fundamento e o significado da regra da aplicação imediata da lei processual, que não significa retroatividade e traz em si a preservação das situações jurídicas consumadas sob o império

² Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>> e <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/144606>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

da lei revogada. Retroatividade haveria se se pretendesse valorar fatos passados pelo metro da lei do presente. (2016, p. 162).

E continua:

[...]

(d) no isolamento dos atos e situações processuais em curso, pelo qual a lei nova, encontrando um processo em curso, respeita a eficácia dos atos processuais já realizados e portanto as situações jurídicas já estabelecidas, disciplinando os atos de todos os sujeitos processuais e as situações das partes somente a partir da vigência (Amaral dos Santos). (DINAMARCO, 2016, p. 185).

No Direito Processual do Trabalho a questão foi tratada por Amauri Mascaro Nascimento em 1990, citando o art. 912 da CLT, que continua em vigor mesmo após a Reforma Trabalhista:

O art. 912 da CLT dispõe que os seus preceitos, de caráter imperativo, têm efeito imediato. Com base nesse princípio, depreende-se que a lei processual trabalhista não retroage, para atingir os atos processuais já praticados, porém quando entra em vigor a lei nova, imediatamente passa a produzir efeitos, tendendo-se, como consequência, a sua aplicação no processo, passando a reger os atos futuros, ainda não praticados, dentro da relação processual já em desenvolvimento. Com maior razão quanto aos processos que se iniciarem na vigência da nova lei. Não é outra a conclusão a que se chega, com a regra do Código de Processo Civil, subsidiariamente aplicável (art. 1.211). (1990, p. 39)

O art. 1.211 acima mencionado é do Código de Processo Civil de 1973 (Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973), que encontra igual norma no art. 1.046 do CPC de 2015.

E dizia Amauri Mascaro Nascimento sobre a aplicação da lei nova ou velha em processos em andamento, na mesma obra, ao final de p. 39:

Os processos trabalhistas que têm valor da causa até dois salários mínimos de referência podem desenvolver-se segundo rito sumário. Esse valor de alçada é anualmente alterado, segundo as variações dos índices de referência. Como são irrecorríveis as decisões, surge o problema consistente em saber se, alterada a alçada, num processo pendente, antes recorrível, torna-se irrecorrível. Não há norma legal resolvendo. Como critério doutrinário, deve ser observada a alçada vigente à época do recurso. Se assim não for, a lei estará retroagindo, para atingir situações pretéritas. *Paralelamente, o ingresso da ação não dá direito à observância da lei antiga nos atos processuais, nada autorizando tal conclusão e sabendo-se que a relação processual é de trato sucessivo. Cada ato*

tem o seu momento. Em cada momento há uma lei. Esta, vigente no momento do ato, será a aplicável. (grifo nosso)

O ajuizamento da ação, a meu ver, não leva à conclusão direta e antecipada de que haverá ou não sucumbência de honorários advocatícios pela parte autora e, consequentemente, se proposta antes de 11/11/2017, a Súmula nº 219 do TST seria aplicável. O ajuizamento da ação não dá ao advogado do autor direito adquirido a sucumbência de honorários advocatícios.

Nem toda a causa ajuizada gera sentença condenatória que implica sucumbência, apesar de o seu fim imediato, no momento do ajuizamento, ser a condenação da entrega do bem da vida protegido. Tanto é assim que a ação pode ser extinta sem que se perquiria sobre o mérito da causa e sem sequer o réu ser citado, como exemplo o indeferimento da petição inicial antes da citação (art. 331 do CPC/2015); também pode ser julgada antecipadamente com análise do mérito da causa, como acontece no caso do julgamento liminar da improcedência (art. 332 do CPC/2015) e sem que o réu tenha sido citado. Nesses casos, e não havendo recurso, não se fala e não se pensa antecipadamente em sucumbência de honorários advocatícios. Portanto, direito adquirido em ser ou não credor de honorários advocatícios não tem o advogado do autor da causa quando do ajuizamento. A sucumbência não é elemento da sentença; é consectário legal desta, e, mesmo sem pedido, haverá condenação (Súmula nº 256 do Supremo Tribunal Federal), como ocorre também com juros e correção monetária ainda que omissa a petição inicial (art. 491 do CPC/2015).

O STJ, tratando sobre o tema, assim se manifestou no REsp 1.465.535/SP, sob relatoria do ministro Luis Felipe Salomão, quando do julgamento em 21/6/2016 pela 4ª Turma:

Uma vez mais, invoca-se o magistério de Chiovenda, cujo entendimento propugna que o direito aos honorários nasce com a decisão do juiz, condenando a parte sucumbente a pagá-los. Tal direito dependeria da sucumbência, a *fortiori* porque o trabalho desempenhado pelo advogado, no decorrer do processo, não originaria um direito, mas sim uma situação jurídica apta a formar, futuramente, um direito. Dessa forma, a sentença não reconhecera ao causídico direito preexistente, e sim direito que surge com a decisão judicial.³

No âmbito do STJ é firme a jurisprudência no sentido que na sentença é que nasce o direito a honorários advocatícios de sucumbência, considerando a natureza jurídica processual material do instituto.

Não nego que estamos na fase embrionária da correlata construção jurisprudencial. A Reforma Trabalhista de 2017 ocorreu faz pouco tempo e é necessário maior intervalo para a jurisprudência se consolidar sobre a matéria. O Direito evolui e se faz também através de construções jurisprudenciais. Jurisprudência é fonte do Direito.

³ Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=59225523&num_registro=201102936413&data=20160822&tipo=91&formato=PDF>. Acesso em: 13 jun. 2018.

O TST vem reconhecendo a aplicação do princípio *tempus regit actum*, mas indicando que para as ações ajuizadas antes da Reforma Trabalhista, inaplicável é a condenação em honorários de sucumbência quando a sentença é prolatada após 11/11/2017.

No corpo do acórdão TST-ED-RR-542-81.2010.5.04.0373, julgado em 18/4/2018, 2ª Turma, pela relatora ministra Delaíde Miranda Arantes, consta que inaplicável é a condenação em honorários advocatícios para processos sentenciados antes da reforma ou ajuizados antes desta, *verbis*:

Não obstante as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, notadamente a introdução do art. 791-A da CLT, referida lei entrou em vigor somente em 11/11/2017, posteriormente, portanto, à presente reclamação, interposta em 26/7/2010. Com força no princípio *tempus regit actum*, não há que se falar em condenação em honorários sucumbenciais.

Nesse sentido: RECURSO DE REVISTA. QUESTÃO PRELIMINAR. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA IN 40 DO TST. Não se aprecia tema recursal cujo seguimento seja denegado expressamente pela Vice-Presidência do TRT em despacho publicado na vigência da Instrução Normativa nº 40 do TST quando a parte deixa de interpor agravo de instrumento quanto aos temas denegados, diante da preclusão ocorrida. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. A Corte Regional deferiu o pedido de pagamento de honorários advocatícios sem que o reclamante estivesse assistido por sindicato da categoria. Até a edição da Lei nº 13.467/2017, o deferimento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho estava condicionado ao preenchimento cumulativo dos requisitos previstos no art. 14 da Lei nº 5.584/70 e sintetizados na Súmula nº 219, I, desta Corte (sucumbência do empregador, comprovação do estado de miserabilidade jurídica do empregado e assistência do trabalhador pelo sindicato da categoria). A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata no que concerne às regras de natureza processual, contudo, a alteração em relação ao princípio da sucumbência só tem aplicabilidade aos processos novos, uma vez que não é possível sua aplicação aos processos que foram decididos nas instâncias ordinárias sob o pálio da legislação anterior e sob a qual se analisa a existência de violação literal de dispositivo de lei federal. Verificada contrariedade ao entendimento consagrado na Súmula nº 219, I, do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-20192-83.2013.5.04.0026, relatora desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado 6/12/2017, 6ª Turma, DEJT 15/12/2017).⁴

⁴ Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=542&digitoTst=81&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0373&submit=Consultar>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

E, ainda, o Enunciado nº 1 aprovado na Comissão 7 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA:

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, haja vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

Considerando-se que no regime anterior à edição e vigência da Lei nº 13.467/2017 os honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, além de indevidos na modalidade sucumbencial, por força do princípio do *jus postulandi* (art. 791, *caput*, da CLT), eram devidos somente pelo empregador, não há que se falar em condenação do reclamante à respectiva verba.⁵

Em outro recente julgado, o TST vem demonstrando que somente para as ações ajuizadas após 11/11/2017, após a Reforma Trabalhista, aplicável é a condenação em honorários sucumbenciais:

Ressalte-se que os riscos do exercício do direito de ação em relação aos honorários advocatícios são avaliados pela parte autora com base na legislação vigente ao tempo do ajuizamento da ação, e, portanto, é o momento da prática do ato processual de ajuizamento da ação que define o diploma legal vigente que disciplinará os honorários advocatícios, pois, do contrário, ou seja, se permitida a sujeição da parte autora à oscilação do risco processual pela legislação superveniente, estar-se-ia inibindo o direito fundamental de ação (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal) pela incerteza gerada, mormente porque, dependendo da fase do processo, o autor não poderá desistir dos pedidos sem o consentimento do réu.

Incumbe destacar que é o próprio Código de Processo Civil de 2015, em seu art. 1º, que reforça a premissa de que o “processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos da Constituição da República Federativa do Brasil”.

Ademais, em face do que dispõe o art. 14 do CPC de 2015, segundo o qual devem ser “respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada”, tem-se que, exaurido o ato processual de ajuizamento da ação, resta fixada a legislação que disciplinará os honorários advocatícios, consolidando o risco processual assumido pelo autor.

⁵ Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

No caso, como a ação foi ajuizada na vigência do CPC de 1973, esse é o diploma processual a ser observado para fins de apuração dos honorários advocatícios, restando rechaçada a incidência do CPC de 2015 e da Lei nº 13.467/2017. (TST, AR-7097-46.2011.5.00.0000 – unânime, SBDI-2, relatora Delaíde Miranda Arantes, julgado 5/6/2018, DEJT 8/6/2018).⁶

Entretanto, ao contrário do TST, a 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal, em julgamento também recente, em recurso de agravo interno, se manifestou de forma diversa, registrando que o direito a honorários advocatícios em processos trabalhistas em curso ocorre no momento da sentença, não no do ajuizamento da ação e nem após já sentenciado, conforme se vê no acórdão do ARE 1.014.675 AGR/MG, sob relatoria do ministro Alexandre de Moraes, julgado em 23/3/2018, cuja ementa, em seu item 2, enuncia que o direito aos honorários advocatícios surge no momento da prolação da sentença:

AGRAVO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NO PROCESSO DO TRABALHO. ART. 791-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, INTRODUZIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. INAPLICABILIDADE A PROCESSO JÁ SENTENCIADO.

1. A parte vencedora pede a fixação de honorários advocatícios na causa com base em direito superveniente – a Lei nº 13.467/2017, que promoveu a cognominada “Reforma Trabalhista”.
2. O direito aos honorários advocatícios sucumbenciais surge no instante da prolação da sentença. Se tal crédito não era previsto no ordenamento jurídico nesse momento processual, não cabe sua estipulação com base em lei posterior, sob pena de ofensa ao princípio da irretroatividade da lei.
3. Agravo interno a que se nega provimento.⁷

Conclusão

A aplicação do princípio *tempus regit actum* é admissível no Processo Trabalhista. Enquanto o TST vem se inclinando pela não aplicação da lei nova no tocante à condenação de honorários advocatícios aos processos em curso e não sentenciados, afirmando que aquele preceito é aplicável no momento do ajuizamento da ação; há decisão da 1ª Turma do STF que afirma que o direito aos honorários de sucumbência no Processo Laboral surge no momento da prolação de sentença.

Estamos no período embrionário da correlata construção jurisprudencial.

⁶ Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=7097&digitoTst=46&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=00&varaTst=0000&-submit=Consultar>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

⁷ Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5102061>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

Bibliografia

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

_____. _____. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/cCivil_03/LEIS/L5869impressao.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

_____. _____. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 13 jun. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Súmula nº 61. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 219. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

DINAMARCO, Candido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2016. v. I.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 1990.

THEODORO JUNIOR, Humberto. *O direito intertemporal e o Novo Código de Processo Civil* (com particular referência ao processo de conhecimento). <<https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/direito%20intertemporal%20novo%20codigo.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

_____. *Curso de Direito Processual Civil*. 57. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2016. v. I.

A arbitragem em conflitos individuais trabalhistas: uma interpretação constitucional e lógico-sistemática do art. 507-A da CLT

João Renda Leal Fernandes¹

O art. 507-A, acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT) pela Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, passou a prever a possibilidade de inserção de cláusula compromissória em contratos individuais de trabalho, desde que a presença dessa cláusula decorra da iniciativa do próprio empregado ou conte com sua concordância expressa, *in verbis*:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Como se sabe, a resolução de um conflito pela via arbitral depende da existência de uma *convenção de arbitragem*, que pode se materializar de duas formas distintas: *cláusula compromissória* ou *compromisso arbitral*.

Cláusula compromissória é o negócio jurídico através do qual as partes, prévia e antecipadamente, se comprometem a submeter conflitos porventura surgidos em momento futuro à resolução através da arbitragem. Distingue-se do *compromisso arbitral*, pois neste se estipula a via da arbitragem para resolução de um litígio já existente.

Face às previsões contidas no art. 114, §§1º e 2º, da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988 – CRFB/1988, prevalecia anteriormente na jurisprudência a visão de que a arbitragem era permitida apenas para a resolução de conflitos coletivos de trabalho. De acordo com tal entendimento, o instituto seria, contudo, incompatível com a resolução de conflitos individuais de trabalho, pois o art. 1º da Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996) estabelece que somente litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis seriam suscetíveis de resolução através de tal mecanismo.

A fim de justificar a alegada incompatibilidade do instituto com a resolução de conflitos individuais de trabalho, a maioria dos julgados se baseava no princípio da proteção, na ausência de equilíbrio entre as partes, no estado de subordinação, na hipossuficiência econômica e jurídica dos empregados e nas ideias de *irrenunciabilidade* e *indisponibilidade* que norteiam os direitos trabalhistas. A Subseção I de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já havia inclusive adotado essa linha de entendimento, consoante julgados a seguir transcritos:

¹ Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Mestrando em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Pós-graduado em Direito Público pela Universidade Gama Filho (UGF). Ex-bolsista da Japan Student Services Organization na *Tokyo University of Foreign Studies* (TUFS).

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CÂMARA DE ARBITRAGEM. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DA PRÁTICA DE ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. [...] 3. Seja sob a ótica do artigo 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, seja à luz do artigo 1º da Lei nº 9.307/1996, o instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas. Mesmo no tocante às prestações decorrentes do contrato de trabalho passíveis de transação ou renúncia, a manifestação de vontade do empregado, individualmente considerado, há que ser apreciada com naturais reservas, e deve necessariamente submeter-se ao crivo da Justiça do Trabalho ou à tutela sindical, mediante a celebração de válida negociação coletiva. Inteligência dos artigos 7º, XXVI, e 114, *caput*, I, da Constituição Federal. 4. Em regra, a hipossuficiência econômica ínsita à condição de empregado interfere no livre arbítrio individual. Daí a necessidade de intervenção estatal ou, por expressa autorização constitucional, da entidade de classe representativa da categoria profissional, como meio de evitar o desvirtuamento dos preceitos legais e constitucionais que regem o Direito Individual do Trabalho. ARTIGO 9º DA CLT. 5. O princípio tuitivo do empregado, um dos pilares do Direito do Trabalho, inviabiliza qualquer tentativa de promover-se a arbitragem, nos moldes em que estatuído pela Lei nº 9.307/1996, no âmbito do Direito Individual do Trabalho. Proteção que se estende, inclusive, ao período pós-contratual, abrangidas a homologação da rescisão, a percepção de verbas daí decorrentes e até eventual celebração de acordo com vistas à quitação do extinto contrato de trabalho. A premência da percepção das verbas rescisórias, de natureza alimentar, em momento de particular fragilidade do ex-empregado, frequentemente sujeito à insegurança do desemprego, com maior razão afasta a possibilidade de adoção da via arbitral como meio de solução de conflitos individuais trabalhistas, ante o maior comprometimento da vontade do trabalhador diante de tal panorama. 6. A intermediação de pessoa jurídica de direito privado – ‘câmara de arbitragem’ – quer na solução de conflitos, quer na homologação de acordos envolvendo direitos individuais trabalhistas, não se compatibiliza com o modelo de intervencionismo estatal norteador das relações de emprego no Brasil. [...] (TST, SDI-I, E-ED-RR nº 25900-67.2008.5.03.0075, Rel. Min. João Oreste Dalazen, Julg. 16/4/2015, DEJT 22/5/2015).

ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. 1. A Lei 9.307/1996, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no art. 1º, o campo de atuação do instituto apenas para os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Ocorre que, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como em razão da ausência de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. Por outro lado, quis o legislador

constituente possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. Portanto, não se compatibiliza com o direito individual do trabalho a arbitragem. 2. Há que se ressaltar, no caso, que a arbitragem é questionada como meio de quitação geral do contrato de trabalho. Nesse aspecto, a jurisprudência desta Corte assenta ser inválida a utilização do instituto da arbitragem como supedâneo da homologação da rescisão do contrato de trabalho. Com efeito, a homologação da rescisão do contrato de trabalho somente pode ser feita pelo sindicato da categoria ou pelo órgão do Ministério do Trabalho, não havendo previsão legal de que seja feito por laudo arbitral. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento. (TST, SDI-I, E-ED-RR-79500-61.2006.5.05.0028, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, DEJT 30/3/2010).

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) vinha se manifestando no sentido de que a aplicabilidade da arbitragem como meio de solução de conflitos individuais trabalhistas constituiria matéria de natureza infraconstitucional, relacionada à interpretação conferida aos dispositivos da Lei nº 9.307/1996, o que acabava por inviabilizar, inclusive, o manejo de recursos extraordinários.² Isso conferia ainda maior relevância à interpretação predominante no TST sobre o tema.

No ano de 2015, a Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015, tentou introduzir o § 4º ao art. 4º da Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996), com o intuito de possibilitar a estipulação de cláusula compromissória em contrato de trabalho envolvendo empregado que ocupasse ou viesse a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário. O dispositivo previa, contudo, que a cláusula compromissória só teria *eficácia* se o empregado tomasse a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordasse expressamente com a sua instituição, *in verbis*:

§4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

No que se refere aos contratos de adesão, o art. 4º, § 2º, da Lei nº 9.307/1996, já previa que a eficácia da cláusula compromissória (ou seja, a possibilidade de que a cláusula produza efeitos) encontra-se condicionada ao fato de o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar expressamente com a sua instituição.³

² RE 681.357/BA, Rel. Min Luiz Fux, decisão monocrática, Julg. 27/6/2012, DJE 27/6/2012. No mesmo sentido: RE 659.893/PR, Rel. Min. Ricardo Lewandowsky, decisão monocrática, Julg. 17/6/2014, DJE 20/6/2014; e ARE 730.630/MT, 2ª Turma, Rel. Min. Gilmar Mendes, Julg. 24/6/2014, v.u., DJE 18/8/2014.

³ Art. 4º, §2º, Lei nº 9.307/1996. Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição,

No entanto, o acima transcrito art. 4º, §4º (dispositivo que tentava autorizar a arbitragem como meio de solução de conflitos individuais de trabalho) foi objeto de veto assinado pelo então Vice-Presidente da República Michel Temer, que seguiu recomendação do Ministério do Trabalho e Emprego. As razões expressas para o veto foram as seguintes:

O dispositivo autorizaria a previsão de cláusula de compromisso em contrato individual de trabalho. Para tal, realizaria, ainda, restrições de sua eficácia nas relações envolvendo determinados empregados, a depender de sua ocupação. Dessa forma, acabaria por realizar uma distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, colocaria em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral.

Com a manutenção do veto, ganhou ainda mais força o entendimento – que já era majoritário na jurisprudência – no sentido da incompatibilidade da arbitragem com as lides individuais trabalhistas.⁴

No entanto, ao introduzir o art. 507-A ao texto da CLT, a Reforma Trabalhista levada a efeito pela Lei nº 13.467/2017 reacendeu o debate quanto à aplicabilidade da arbitragem como medida extrajudicial de solução de conflitos individuais na esfera trabalhista.

As disposições do novo art. 507-A merecem ser analisadas sob diferentes aspectos.

De acordo com a redação utilizada, a estipulação de cláusula compromissória é permitida em contratos envolvendo empregados que percebam remuneração mensal superior a duas vezes o valor do benefício mais alto pago pelo Regime Geral de Previdência Social. Em termos práticos, a previsão da resolução de conflitos pela via arbitral será possível para empregados com remuneração superior a R\$ 11.291,60, de acordo com os valores vigentes em 2018 (Portaria MF nº 15, publicada no DOU de 17/1/2018, cujo artigo 2º estabelece o teto previdenciário no valor de R\$ 5.645,80).

Diferentemente do critério previsto no art. 444, parágrafo único, da CLT, o art. 507-A não condiciona a possibilidade de inserção de cláusula compromissória ao fato de o empregado possuir diploma de nível superior.

O dispositivo faz uso, ainda, do termo “remuneração” (conceito mais abrangente do que o de “salário”, utilizado no mencionado art. 444, parágrafo único da CLT), uma vez que a remuneração abrange o complexo de prestações habitualmente recebidas pelo empregado, o que engloba prestações em dinheiro ou em utilidades provenientes do empregador ou de terceiros. Logo, de acordo com a literalidade dessas inovações legislativas, a possibilidade de adoção da arbitragem abrangerá um número

desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.

⁴ Sobre o tema, ver VERÇOSA, Fabiane. Arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas no Direito brasileiro. In: MELO, Leonardo de Campos; BENEZUZI, Renato Resende (Coord.). *A reforma da arbitragem*. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 483-502.

maior de trabalhadores do que a liberdade contratual preconizada pelo art. 444, parágrafo único da CLT.

Quando da tramitação do projeto de lei na Câmara dos Deputados, ao justificar a inserção de dispositivo que possibilitava a utilização de arbitragem em conflitos individuais, o relator Deputado Rogério Marinho ressaltou que teria tido “o cuidado de não permitir indiscriminadamente a todos os empregados, uma vez que a sua fundamentação perpassa pela equivalência entre as partes”.⁵ No entanto, o critério exclusivamente econômico que o legislador optou por adotar (baseado apenas no requisito da remuneração superior ao dobro do teto de benefícios do RGPS) está longe de assegurar ou garantir minimamente qualquer equivalência entre as partes na negociação ou na estipulação das cláusulas contratuais.

Ainda que o empregado conte com remuneração superior ao dobro do teto de benefícios do RGPS, na grande maioria das vezes o estado de subordinação inerente à procura pelo emprego (e à necessidade de sua manutenção como única ou principal fonte de subsistência) acaba por relativizar e mitigar a autonomia na estipulação de cláusulas contratuais, inclusive na eventual pactuação de cláusula compromissória. Isto é, na maior parte dos casos, o empregado não terá quaisquer condições de efetivamente negociar ou interferir na redação das cláusulas contratuais. Na expressão de origem anglo-saxônica, a proposta contratual de emprego é analisada basicamente na forma do “*take-it-or-leave-it*”⁶ (ou seja, “é pegar ou largar”).

Veja-se, porém, que o art. 507-A utilizou o conceito de cláusula compromissória e previu a possibilidade de sua pactuação *desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307/1996*.

Como já ressaltado, a cláusula compromissória é negócio jurídico em que se estipula a resolução pela via arbitral antes mesmo da existência de qualquer conflito. A redação do dispositivo acrescido à CLT – desta feita objeto de sanção pelo Presidente da República – se assemelha e se inspira, em certa medida, no já mencionado art. 4º, § 2º, da Lei nº 9.307/1996, segundo o qual, nos contratos de adesão, *a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar expressamente com a sua instituição*.

A inspiração na disciplina dos contratos de adesão não é por acaso, como veremos mais adiante. Na maior parte das vezes, não será necessário ir muito longe para se saber que a inserção da cláusula compromissória decorrerá de uma mera imposição do empregador – ainda que o texto da cláusula se encontre em relevo, esteja redigido

⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS, Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, do Poder Executivo, Relatório do Deputado Rogério Marinho. Disponível em: <www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codeor=1544961>, acesso em: 25 abr. 2018.

⁶ Expressão inclusive utilizada pela veterana Ministra da Suprema Corte dos EUA Ruth Bader Ginsburg ao proferir voto dissidente nos casos *Epic Systems Corp. vs. Lewis, Ernst & Young LLP vs. Morris* e *National Labor Relations Board vs. Murphy Oil USA*, que tratavam da possibilidade de empregadores inserirem convenções de arbitragem nos contratos de trabalho, com previsão de renúncia à participação dos empregados em *class actions*. Em decisão proferida no dia 21/5/2018, por maioria de 5 votos contra 4, a Corte entendeu pela validade da previsão quanto ao uso compulsório da arbitragem, com renúncia ao direito de o trabalhador figurar como substituído em ações coletivas. A decisão, contudo, não abrangia os trabalhadores sindicalizados. Acórdão disponível em: <https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q8l1.pdf>, acesso em: 25 maio. 2018.

em instrumento apartado, conte com assinatura destacada do trabalhador ou obedeça a qualquer outra formalidade.

Apesar de tais aspectos, com vênua respeitosa aos que se posicionam em sentido contrário,⁷ e em que pesem as imprecisões na redação do art. 507-A da CLT, nada do exposto até o momento é suficiente a embasar a ideia – até então prevalecente – quanto à absoluta incompatibilidade da arbitragem como meio idôneo para a resolução de conflitos individuais de trabalho, notadamente no que se refere às lides em que se discutem créditos oriundos de relações de trabalho já extintas. Isso porque, uma vez extinto o contrato, os direitos eventualmente violados convertem-se, na maioria das vezes, em direitos de crédito. E tais direitos passam a se inserir na esfera de disponibilidade das partes, seja como direitos patrimoniais disponíveis ou como reflexos patrimoniais de direitos indisponíveis.⁸ Tanto é assim, que o ordenamento jurídico permite – e os Tribunais inclusive chancelam e incentivam – a transação em conflitos individuais de trabalho.

Como ressalta Iara Alves Cordeiro Pacheco, direitos indisponíveis seriam aqueles irrenunciáveis, intransigíveis, imprescritíveis, em relação aos quais a revelia não se induz e a confissão não produz efeitos (PACHECO, 2003, p. 122).

Por outro lado, no que se refere às lides trabalhistas, o obreiro pode optar por não acionar a parte contrária e há previsão expressa de prazo prescricional aplicável para o exercício do direito de ação correspondente (art. 7º, XXIX, CRFB/1988).

Além disso, no Processo do Trabalho, é pacífica a aplicação do instituto da confissão, embora os artigos 345, II, e 392, da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil/2015), textualmente prevejam a inexistência de confissão quanto a direitos reconhecidamente indisponíveis (neste sentido, vejam-se as Súmulas números 9 e 74 do TST).⁹

No ordenamento jurídico pátrio, não há, ademais, vedação expressa à utilização da arbitragem em lides individuais de trabalho. Tampouco há qualquer dispositivo que restrinja a apreciação desses litígios exclusivamente à Justiça do Trabalho. Como se sabe, se a lei não restringiu, não cabe ao intérprete fazê-lo.

⁷ Entendem como inconstitucional o art. 507-A da CLT e defendem a inaplicabilidade da arbitragem aos conflitos individuais de trabalho, entre outros, FELICIANO, Guilherme Guimarães [et al]. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. São Paulo: LTr, 2018, p. 123-126; e MILANI, Fabio Rodrigo. A inaplicabilidade da cláusula compromissória aos contratos individuais de trabalho. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso; KAJOTA, Ernani [Coord.], *Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: LTr, 2018, p. 186-194.

⁸ Pela aplicabilidade da arbitragem aos conflitos individuais trabalhistas, ver: SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Aplicabilidade da arbitragem nas lides individuais de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique [Org.]. *A reforma trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 891-905; e BERNARDES, Felipe. *Manual de Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 121-126.

⁹ Segundo Reinaldo de Francisco Fernandes, “além da inaplicabilidade da confissão, outro pressuposto dos direitos indisponíveis é a inexistência de prescrição do exercício do direito de ação de seus preceitos.” (O direito do trabalho como direito (in)disponível e a autonomia da vontade nos contratos de trabalho. In: MANNRICH, Nelson; FERNANDES, Reinaldo de Francisco [coord.]. *Temas contemporâneos de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016, p. 194).

Ao contrário, o art. 3º, § 1º, do CPC/2015, é expresso ao estabelecer que *é permitida a arbitragem, na forma da lei* e o art. 507-A da CLT vem agora expressamente consagrar a aplicabilidade do instituto aos conflitos individuais de trabalho.

Embora bem menos frequentes, não se pode ignorar também a existência de casos em que os elementos da hipossuficiência ou vulnerabilidade econômica e jurídica do empregado se revelam de forma bastante mitigada ou rarefeita, como nos casos envolvendo diretores empregados e altos executivos de instituições financeiras ou de empresas multinacionais (ditos *C-Levels*), com vultuosos ganhos mensais e elevado grau de *expertise* e conhecimento técnico em sua área de atuação. Como salienta Reinaldo de Francisco Fernandes, “quanto maior a autonomia do empregado, menor será a intervenção estatal, ou seja, a autonomia é a razão direta da (in)disponibilidade dos direitos da relação de emprego” (FERNANDES, 2016, p. 198).

Mauro Schiavi também é assertivo ao sustentar que “para algumas espécies de contratos de trabalho ou de emprego em que o trabalhador apresente hipossuficiência mais rarefeita, como os altos empregados, a arbitragem poderá ser utilizada, desde que seja espontânea a adesão do trabalhador, e após cessado o contrato de trabalho” (SCHIAVI, 2018, p. 80).

A arbitragem, tal como já ocorre em inúmeros outros países, poderá trazer importantes contribuições à resolução de lides individuais trabalhistas, especialmente em casos que versem sobre matérias altamente especializadas, quando as partes poderão eleger árbitros que possuam elevado conhecimento técnico sobre determinada área do saber. O instituto pode, ainda, garantir confidencialidade ao procedimento, o que beneficiará a preservação da intimidade e privacidade dos envolvidos, bem como evitará prejuízos a empregados que desejem se recolocar no mercado de trabalho. A celeridade e a irrecorribilidade das decisões também são aspectos que, em muitos casos, poderão significar vantagens do procedimento arbitral como um meio eficaz e eficiente para a resolução de conflitos individuais trabalhistas.

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento apontam que a utilização da arbitragem como mecanismo heterônomo de solução de conflitos está presente em quase todos os países, embora com maior ou menor amplitude, “sendo difícil encontrar um país no qual os conflitos trabalhistas não possam ser decididos por esse meio” (NASCIMENTO, 2014, p. 53).

Dessa forma, em que pese a redação e os critérios adotados pelo art. 507-A sejam criticáveis sob diferentes aspectos, entendemos que a arbitragem, a princípio, é meio válido para a resolução de conflitos individuais trabalhistas nos quais se discutam, após a cessação do contrato de trabalho, direitos situados na esfera de disponibilidade das partes (sejam eles direitos disponíveis ou reflexos patrimoniais de direitos indisponíveis).

Concordamos com a doutrina portuguesa de Manuel Barradas, para quem “claramente, os direitos laborais, cujo litígio a eles relativos seja submetido à arbitragem após ter cessado a relação laboral e que tenham natureza meramente econômica ou patrimonial, são arbitráveis” (BARRADAS, 2010, p. 134).

Resta-nos, portanto, avançar quanto à análise da melhor interpretação a ser conferida aos termos do novo dispositivo incluído à CLT.

Em matéria trabalhista, obviamente, a utilização da arbitragem demandará redobrada cautela e cuidado, sobretudo por conta da principiológica e institutos inerentes a tal seara jurídica.

Como já mencionado em linhas anteriores, o critério exclusivamente econômico que o legislador optou por adotar no art. 507-A (cuja cientificidade não é clara, baseada apenas no requisito da remuneração superior ao dobro do teto do RGPS) está longe de assegurar ou garantir minimamente qualquer equivalência entre as partes na negociação ou na estipulação das cláusulas contratuais, especialmente no que diz respeito à eventual inclusão de cláusula compromissória, pactuada antes mesmo da efetiva existência de um conflito.

Ainda que envolva empregado com remuneração superior a R\$ 11.291,60, o contrato de trabalho não deixa de ser, com raras exceções, um verdadeiro contrato de adesão, sem maior liberdade ou margem de interferência do trabalhador na estipulação de suas cláusulas. Como ressaltam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, o contrato empregatício é provavelmente o mais importante contrato de adesão que se conhece no sistema econômico e social contemporâneo (DELGADO, 2017, p. 158-192).¹⁰

Não por acaso, como já visto, a redação do art. 507-A buscou inspiração na disciplina dos contratos de adesão (art. 4, § 2º, da Lei nº 9.307/1996), ao estabelecer a possibilidade de estipulação de cláusula compromissória *desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307/1996*.

Note-se: o dispositivo acrescido à CLT faz expressa remissão à disciplina da Lei nº 9.307/1996. Ademais, estabelece os requisitos da *iniciativa do empregado* ou sua *concordância expressa*, sem, contudo, estabelecer parâmetros para o preenchimento desses requisitos, o que poderá ensejar interpretações diversas e, conseqüentemente, considerável insegurança jurídica.

Pelo fato de o contrato de trabalho se tratar, em regra, de um contrato de adesão, e de acordo com interpretação lógico-sistemática – realizada em cotejo com o disposto no art. 4º, § 2º, da Lei nº 9.307/1996 –, entendemos que a *iniciativa do empregado* ou sua *concordância expressa* não são meros requisitos de validade da cláusula compromissória (a serem preenchidos quando da celebração do negócio jurídico), mas sim condição para a sua *eficácia* (esta entendida como a aptidão da cláusula compromissória para produzir efeitos concretos).

Isto é, uma vez surgido o conflito de interesses, somente haverá possibilidade de a cláusula compromissória produzir efeitos (campo da *eficácia*) em duas hipóteses: (i) caso a *iniciativa* para instauração concreta da arbitragem parta livremente do próprio trabalhador aderente; ou (ii) caso a iniciativa para instauração da arbitragem parta do empregador, hipótese em que o trabalhador deverá manifestar sua *concordância*

¹⁰ No mesmo sentido, ao comentar a ausência de liberdade real na pactuação da convenção de arbitragem, ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR afirma que o contrato de trabalho é “verdadeiro contrato de adesão imposto, como regra, ao trabalhador a que, ansiando pela admissão e temendo pelo desemprego, dificilmente poderia resistir na prática” (SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de [et al]. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017, 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018, p. 295).

expressa com a utilização dessa via para a resolução do litígio (a concordância deve ser manifestada de forma explícita e inequívoca perante o juízo arbitral, pois o silêncio, neste caso, não pode ser interpretado como anuência).

Em todos os casos, se o trabalhador optar pela via judicial para resolução do litígio, o empregador não poderá se opor a tal escolha. Ou seja, de acordo com a interpretação ora proposta, é possível a celebração de convenção de arbitragem (cláusula compromissória ou compromisso arbitral) no âmbito de uma relação individual de trabalho, tal qual previsto no art. 507-A da CLT. No entanto, isso não pode impedir que o trabalhador tenha acesso ao Poder Judiciário, se assim desejar.

Note-se que o art. 507-A não traz qualquer previsão sobre qual parte arcará com as despesas para instauração e realização do procedimento arbitral. Ademais, de acordo com o art. 13, § 7º, da Lei nº 9.307/1996, o árbitro ou tribunal arbitral poderá determinar o adiantamento de verbas para despesas e diligências que julgar necessárias.

Devido ao fato de os custos do procedimento arbitral serem, em geral, consideravelmente mais elevados do que aqueles inerentes às reclamações trabalhistas, não se pode impedir que o trabalhador, se assim desejar, opte pela via judicial.

Tal interpretação se mostra consentânea com o princípio constitucional do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CRFB/1988), com a garantia de assistência jurídica gratuita e integral aos que comprovarem insuficiência de recursos (art. 5º, LXXIV, CRFB/1988) e com o princípio da proteção que norteia o Direito do Trabalho. Não impede, contudo, o necessário respeito à liberdade individual e ao livre desígnio das partes que – de maneira válida, sincera e espontânea – manifestarem o intuito de submeter determinado conflito à resolução pela via da arbitragem (que pode ser meio eficaz, eficiente e adequado para análise da contenda individual).

A interpretação ora proposta evitará, ainda, inúmeras discussões acerca da efetiva higidez na manifestação de vontade do trabalhador quanto à convenção de arbitragem. Como já ressaltado, a celebração dos contratos individuais de trabalho se dá, em regra, em ambiente no qual falta liberdade real para a estipulação de cláusulas pelo trabalhador. Além disso, a mera observância de determinada formalidade (como a inserção de texto em relevo, redação da cláusula em instrumento apartado, ou assinatura destacada do trabalhador), em que pese desejável, por si só não é suficiente a demonstrar a livre manifestação de vontade quanto à sincera e espontânea escolha da via arbitral, especialmente face aos princípios da proteção e da primazia da realidade que norteiam o Direito do Trabalho.

No âmbito das relações de consumo, ressalte-se que o art. 51, VII, da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 – Código de Defesa do Consumidor (CDC), estabelece a nulidade de cláusula contratual que determine a utilização compulsória da arbitragem.¹¹

É bastante oportuna e pertinente, aqui, a analogia com o Direito do Consumidor, pois é a seara em que as partes geralmente negociam em situação de desnível jurídico-econômico e onde frequentes os contratos de adesão, tal qual ocorre nas relações individuais de trabalho.

¹¹ Art. 51. São nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que: [...] VII – determinem a utilização compulsória de arbitragem. [...]

Não é outro o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que – ao interpretar o art. 51, VII, do CDC e o art. 4º, § 2º, da Lei nº 9.307/1996 – tem reiteradamente condicionado a eficácia da cláusula compromissória ao fato de (i) o próprio aderente (consumidor) tomar a iniciativa de instituir a arbitragem; ou (ii) o consumidor, quando da instauração da arbitragem, manifestar, de forma clara e explícita, sua concordância com a utilização dessa via para resolução do conflito.

O STJ, portanto, entende possível a inserção de cláusula compromissória em contrato de adesão derivado de uma relação de consumo, tal qual previsto no art. 4, § 2º, da Lei nº 9.307/1996. No entanto, a *eficácia* da cláusula (esta entendida como sua possibilidade de produzir efeitos) fica condicionada ao preenchimento de uma das condições já referidas (iniciativa do consumidor para instituição da arbitragem ou manifestação de sua concordância expressa). Em todos os casos, face à vedação quanto às cláusulas que determinem utilização compulsória da arbitragem (art. 51, VII, CDC), não se pode impedir que o consumidor tenha acesso ao Poder Judiciário, se assim desejar (art. 5º, XXXV, CRFB/1988).

Note-se que, de acordo com o STJ, a *iniciativa* para instauração concreta da arbitragem deve partir livremente do próprio consumidor (aderente) ou, caso tal iniciativa parta do fornecedor, o aderente deverá manifestar sua *concordância expressa* com a utilização dessa via para resolução do litígio (a concordância deve ser manifestada de forma explícita, taxativa e sem vícios perante o juízo arbitral, pois o silêncio, para o STJ, não pode ser interpretado como anuência).

Felipe Bernardes aponta que o texto do art. 507-A da CLT – embora tenha previsto de forma atécnica a possibilidade de cláusula compromissória “por iniciativa do empregado” – é bastante semelhante à redação utilizada pelo STJ em seus acórdãos, e chega a dizer que o novo dispositivo celetista teria buscado inspiração na jurisprudência da referida Corte Superior (BERNARDES, 2018, p. 125).

Realmente, considerada a similitude dos requisitos relativos à *iniciativa* da parte aderente (oblato) quanto à instituição da arbitragem ou a manifestação de sua *concordância expressa* (art. 507-A da CLT e art. 4º, § 2º, da Lei nº 9.307/1996), e consideradas as características semelhantes entre os contratos que envolvem relações de emprego e aqueles relativos às relações de consumo (geralmente marcados pela vulnerabilidade jurídica de uma das partes), a análise da jurisprudência já desenvolvida no âmbito do STJ adquire grande relevância e pode servir como valoroso norte interpretativo para o ramo trabalhista.

Neste sentido, a confirmar os critérios interpretativos acima descritos, passo a transcrever alguns importantes julgados de lavra do STJ no que se refere à existência de convenção de arbitragem em contratos de adesão e em relações de consumo:

[...] 6. Dessarte, a instauração da arbitragem pelo consumidor vincula o fornecedor, mas a recíproca não se mostra verdadeira, haja vista que a propositura da arbitragem pelo polícitante depende da ratificação expressa do oblato vulnerável, não sendo suficiente a aceitação da cláusula realizada no momento da assinatura do contrato de adesão. Com isso, evita-se qualquer forma de abuso, na medida em que o consumidor detém, caso desejar, o poder

de libertar-se da via arbitral para solucionar eventual lide com o prestador de serviços ou fornecedor. É que a recusa do consumidor não exige qualquer motivação. Propondo ele ação no Judiciário, haverá negativa (ou renúncia) tácita da cláusula compromissória. 7. Assim, é possível a cláusula arbitral em contrato de adesão de consumo quando não se verificar presente a sua imposição pelo fornecedor ou a vulnerabilidade do consumidor, bem como quando a iniciativa da instauração ocorrer pelo consumidor ou, no caso de iniciativa do fornecedor, venha a concordar ou ratificar expressamente com a instituição, afastada qualquer possibilidade de abuso. 8. Na hipótese, os autos revelam contrato de adesão de consumo em que fora estipulada cláusula compromissória. Apesar de sua manifestação inicial, a mera propositura da presente ação pelo consumidor é apta a demonstrar o seu desinteresse na adoção da arbitragem – não haveria a exigível ratificação posterior da cláusula [...] (STJ, 4ª Turma, REsp nº 1.189.050/SP, Rel. Min. Luis Felipe Salomão, Julg. 1º/3/2016, v.u., DJE 14/3/2016).

[...] 5. O art. 51, VII, do CDC limita-se a vedar a adoção prévia e compulsória da arbitragem, no momento da celebração do contrato, mas não impede que, posteriormente, diante de eventual litígio, havendo consenso entre as partes (em especial a aquiescência do consumidor), seja instaurado o procedimento arbitral. 6. Na hipótese sob julgamento, a atitude da recorrente (consumidora) de promover o ajuizamento da ação principal perante o juízo estatal evidencia, ainda que de forma implícita, a sua discordância em submeter-se ao procedimento arbitral, não podendo, pois, nos termos do art. 51, VII, do CDC, prevalecer a cláusula que impõe a sua utilização, visto ter-se dado de forma compulsória. (STJ, 3ª Turma, REsp nº 1.628.819/MG, Rel. Min. Nancy Andrighi, Julg. 27/2/2018, v.u., DJE 15/3/2018).

[...] Verifica-se às fls. 13-35 (e-STJ) que o contrato anexado aos autos é um contrato de adesão. Sendo assim, o entendimento do Tribunal *a quo* está em consonância com a jurisprudência desta Corte no sentido de que só haverá falar em eficácia da cláusula compromissória já prevista em contrato de adesão se o consumidor vier a tomar a iniciativa do procedimento arbitral, ou se vier a ratificar posteriormente a sua instituição, no momento do litígio em concreto, confirmando a intenção da eleição de outrora. [...] (STJ, REsp nº 1.649.252/GO, Rel. Min. Marco Aurélio Belizze, Julg. 10/2/2017, decisão monocrática, DJE 8/3/2017).

1. Com a promulgação da Lei de Arbitragem, passaram a conviver, em harmonia, três regramentos de diferentes graus de especificidade: (i) a regra geral, que obriga a observância da arbitragem quando pactuada pelas partes, com derrogação da jurisdição estatal; (ii) a regra específica, contida no art. 4º, § 2º, da Lei nº 9.307/1996 e aplicável a contratos de adesão genéricos, que restringe a eficácia da cláusula compromissória; e (iii) a regra ainda mais específica, contida no art. 51, VII, do CDC, incidente sobre contratos derivados de relação de consumo, sejam eles de adesão

ou não, impondo a nulidade de cláusula que determine a utilização compulsória da arbitragem, ainda que satisfeitos os requisitos do art. 4º, § 2º, da Lei nº 9.307/1996. 2. O art. 51, VII, do CDC se limita a vedar a adoção prévia e compulsória da arbitragem, no momento da celebração do contrato, mas não impede que, posteriormente, diante de eventual litígio, havendo consenso entre as partes (em especial a aquiescência do consumidor), seja instaurado o procedimento arbitral. [...] (STJ, 3ª Turma, REsp nº 1.169.841/RJ, Rel. Min. Nancy Andrihgi, Julg. 6/11/2012, v.u., DJE 14/11/2012).

A utilização da arbitragem na resolução de conflitos individuais trabalhistas será, ainda, certamente objeto de ampla discussão na literatura jurídica e nas decisões dos Tribunais brasileiros. Conforme assevera Homero Batista, “haverá grande controvérsia judicial a respeito, haja vista que, em casos análogos, a Justiça do Trabalho não aceitou essa forma alternativa de solução de conflito por entender que os créditos trabalhistas se inserem no contexto dos direitos indisponíveis, matéria infensa à arbitragem conforme disposto na Lei nº 9.307/1996” (SILVA, 2017, p. 70).

No entanto, ao nos filiar-mos à corrente doutrinária que admite, a princípio, a aplicabilidade da arbitragem para a resolução de tais conflitos – notadamente aqueles referentes a relações de trabalho já extintas onde se discutem apenas direitos patrimoniais disponíveis ou reflexos patrimoniais de direitos indisponíveis –, torna-se imperioso estabelecer uma interpretação que analise de forma sistêmica e harmonize o conteúdo do artigo 507-A da CLT com os termos da Lei nº 9.307/1996 (em especial seu art. 4º, § 2º), com o princípio constitucional do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CRFB/1988), com a garantia de assistência jurídica gratuita e integral aos que comprovarem insuficiência de recursos (art. 5º, LXXIV, CRFB/1988), e com a principiologia própria inerente ao Direito do Trabalho.

Face à revogação do art. 477, § 1º, da CLT pela Lei nº 13.467/2017,¹² há de se ressaltar também que o instituto da arbitragem e as Câmaras arbitrais não podem se prestar, em todo caso, para a perpetração de fraudes. A escolha da via arbitral pressupõe obviamente a efetiva existência de um conflito de interesses, o qual poderá obter solução adequada, célere e eficiente através de tal mecanismo.

A busca da arbitragem com o simples intuito de pagar verbas rescisórias e obter quitação geral quanto ao extinto contrato – a fim de evitar e inviabilizar qualquer discussão posterior quanto a direitos trabalhistas – é prática evitada de evidente nulidade e, como tal, deve ser coibida.

Os próprios autores entusiastas da arbitragem já reconheciam a impossibilidade de utilização do instituto para a simples quitação de verbas rescisórias. Veja-se, neste sentido, o que já dizia a doutrina de Ana Lúcia Pereira:

¹² O art. 477, § 1º, da CLT, previa que o pedido de dispensa ou o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, assinado por empregado que contasse com mais de um ano de serviço para a empresa, só seria válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato da categoria profissional ou perante autoridade do Ministério do Trabalho.

Submeter verbas rescisórias à arbitragem é deixar patente e de forma inequívoca a coação e o vício de consentimento, visto que o empregado não tem alternativa. Não lhe está sendo dada nenhuma alternativa em escolher ou não a arbitragem, pois se considerarmos verbas rescisórias como sendo verbas alimentares, indispensáveis para a sua sobrevivência até que receba novo salário, não terá o empregado opção em dizer que não concorda com a arbitragem. Assim, deve ser a arbitragem utilizada efetivamente como uma escolha para que o empregado possa reivindicar suas pendências, da mesma forma que o faria se estivesse se dirigindo à Justiça do Trabalho, já tendo, inclusive, recebido suas verbas rescisórias, suas guias para sacar o FGTS e o seguro-desemprego. [...] (PEREIRA, OUT-DEZ 2009, p. 104).

Vale lembrar que, em passado recente, a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, introduziu à CLT os artigos 625-A a 625-H, para prever a possibilidade de solução extrajudicial de litígios trabalhistas através das chamadas “Comissões de Conciliação Prévia” (CCPs), às quais se atribuiu competência para tentativa de conciliação dos conflitos individuais de trabalho. Segundo redação do art. 625-E, parágrafo único, da CLT, o termo de conciliação lavrado perante a CCP teria *eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas*.

Contudo, não foi incomum a utilização do instituto de forma desvirtuada, como instrumento para práticas fraudulentas, em que acordos passaram a ser homologados quando sequer havia litígios e, muito menos, concessões mútuas. Dessa forma, na prática, as CCPs foram muitas vezes utilizadas como simples meio para se tentar obter a almejada eficácia liberatória geral.

Diante desse cenário, não foram raras as vezes em que a jurisprudência teve de reconhecer a invalidade de ajustes celebrados perante CCPs, tal qual se verifica nos julgados a seguir transcritos:

DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. DESVIRTUAMENTO DO INSTITUTO. FRAUDE EVIDENCIADA. NULIDADE DA AVENÇA. A finalidade das Comissões de Conciliação Prévia, instituídas pelas empresas e sindicatos, é a de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, nos estritos termos contidos no art. 625-A da CLT. Efetivamente, não podem funcionar como uma instância homologadora de rescisão. Configurada a fraude, imperiosa a declaração de nulidade da avença. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT-6ª Região, 3ª Turma, RO nº 0001891-29.2015.5.06.0102, Rel. Ana Catarina Cisneiros Barbosa de Araujo, Julg. 5/6/2017, publicação 8/6/2017).

ACORDO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. INVALIDADE. IMPRESCINDIBILIDADE DA EXISTENCIA DE VERBAS DE EXISTENCIA DUVIDOSA OU CONTROVERTIDA. IMPOSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA APENAS PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. A Comissão

de Conciliação Prévia constitui meio de solução de conflitos trabalhistas, que possui eficácia extintiva da obrigação, mas, para tanto, deve ser válido o acordo firmado, o que não ocorre no caso. Constitui acordo a solução do conflito entre as partes, através da concessão mútua dos litigantes. Assim, para que se caracterize a transação há necessidade de que a matéria discutida seja controvertida. Segundo Dorval Lacerda, citado por Arnaldo Süssekind, a transação ‘é um ato jurídico pelo qual as partes, fazendo-se concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas’ (A renúncia no direito do Trabalho, 1943, págs. 91, 179 e 180, *apud* Instituições de Direito do Trabalho, 20. edição, São Paulo, Editora LTr, 2002, p. 207). Assim, a dúvida ou controvérsia acerca da pretensão da parte constitui requisito indispensável à validade da transação. (TRT-2ª Região, 4ª Turma, RO nº 0002520-43.2011.5.02.0073, Rel. Ivani Contini Bramante, Julg. 9/12/2014, publicação 9/1/2015).

Ao regulamentar a lei, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 329, de 14 de agosto de 2002, em que fixava o seguinte entendimento:

Art. 11. A conciliação deverá cingir-se a conciliar direitos ou parcelas controversas. Parágrafo único. Não pode ser objeto de transação o percentual devido a título de FGTS, inclusive a multa de 40% sobre todos os depósitos devidos durante a vigência do contrato de trabalho, nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Assim, conforme jurisprudência, e consoante interpretação conferida pelo próprio Poder Executivo, somente seria válido um acordo celebrado perante CCP no qual, de fato, houvesse efetiva transação (o que pressupõe a existência de concessões recíprocas), e não apenas renúncia a direitos ou submissão de uma parte à outra. Por óbvio, é ainda importante a própria existência de uma relação litigiosa e de efetiva controvérsia quanto às parcelas devidas, não podendo o instituto servir como simples meio de se obter quitação geral quanto ao extinto contrato e, assim, como um obstáculo de acesso à Justiça.

A análise dessas experiências pretéritas mostra-se relevante, a fim de que não se repitam – através de novos institutos incorporados à CLT, como é o caso da arbitragem – os mesmos erros do passado, o que poderá também gerar declarações de nulidade e consequente desuso.

Tal qual verificado na experiência das CCPs, o funcionamento de Câmaras arbitrais como meros agentes homologadores de rescisão de contratos de trabalho – sem que haja efetivamente uma relação jurídica duvidosa, e mediante inserção de cláusulas de quitação geral – constitui completo e absoluto desvirtuamento, além de fraude e flagrante nulidade.

Caso o empregador se valha desse instituto com tal (desvio de) finalidade, eventuais decisões proferidas ou acordos celebrados em sede arbitral poderão ter sua validade eventualmente questionada perante o Poder Judiciário.

Conclusão

Uma vez extinto o contrato de trabalho, os direitos eventualmente violados convertem-se, na maioria das vezes, em direitos de crédito, com nítido viés econômico. E tais direitos passam a se inserir na esfera de disponibilidade das partes, seja como direitos patrimoniais disponíveis, seja como reflexos patrimoniais de direitos indisponíveis. Os conflitos de interesses relativos a tais direitos são, a princípio, solucionáveis através do instituto da arbitragem.

No que se refere às disposições contidas no novo art. 507-A da CLT, entendemos que, além de a cláusula compromissória somente ser possível em contratos envolvendo empregados que percebam remuneração superior a duas vezes o teto de benefícios do RGPS, a produção de efeitos da cláusula dependerá da iniciativa do trabalhador para instituição da arbitragem ou da manifestação de sua concordância clara, expressa e inequívoca.

No mesmo sentido da interpretação adotada pelo STJ quanto ao art. 4, § 2º, da Lei nº 9.307/1996, e art. 51, VII, do CDC, entendemos que, após o surgimento efetivo do conflito, a *iniciativa* para instauração concreta da arbitragem deve partir livremente do próprio aderente (no caso, o trabalhador) ou, se a iniciativa para instauração da arbitragem partir do empregador ou tomador de serviços, o trabalhador deverá manifestar sua *concordância expressa* com a utilização dessa via para resolução do litígio (a concordância deve ser manifestada de forma explícita, taxativa e sem vícios perante o juízo arbitral, pois o silêncio, para o STJ, não pode ser interpretado como anuência).

Ou seja, a *iniciativa do empregado* ou a manifestação de sua *concordância expressa* (requisitos estabelecidos no art. 507-A da CLT) não são meros requisitos de validade da cláusula compromissória (a serem preenchidos quando da celebração do negócio jurídico), mas sim condição para a sua *eficácia* (esta entendida como a aptidão da cláusula compromissória para produzir efeitos concretos) e deverão ser atendidos já depois do efetivo surgimento do conflito.

De toda forma, se o trabalhador optar pela via judicial para resolução do litígio, o empregador não poderá se opor a tal escolha.

Tal interpretação se mostra consentânea com o princípio constitucional do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CRFB/1988), com a garantia de assistência jurídica gratuita e integral aos que comprovarem insuficiência de recursos (art. 5º, LXXIV, CRFB/1988), com o princípio da proteção que norteia o Direito do Trabalho e com a jurisprudência do STJ relativa à arbitragem em relações de consumo (seara também marcada pela vulnerabilidade jurídica de uma das partes). Não impede, contudo, o necessário respeito à liberdade individual e ao livre desígnio das partes que – de maneira válida, sincera e espontânea – manifestarem o intuito de submeter determinado conflito à resolução pela via da arbitragem, que pode ser meio eficaz, eficiente e adequado para análise da contenda individual após a extinção de um contrato de trabalho.

Face à revogação do art. 477, § 1º, da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, o instituto da arbitragem e as Câmaras arbitrais não podem se prestar, em todo caso, para a perpetração de fraudes. A escolha da via arbitral pressupõe obviamente a efetiva existência de um conflito de interesses e de uma relação jurídica duvidosa, em que discutidos direitos disponíveis ou reflexos patrimoniais de direitos indisponíveis.

A busca da arbitragem, pelos empregadores, com o simples intuito de pagar verbas rescisórias e obter quitação geral quanto ao extinto contrato – a fim de evitar e inviabilizar qualquer discussão posterior, como simples mecanismo para obstaculizar o ajuizamento de ações trabalhistas – é prática eivada de evidente nulidade e, como tal, deve ser coibida. Em termos simples, Câmaras arbitrais não podem servir como agentes homologadores de rescisões contratuais, pagamento de verbas rescisórias e meio de restrição de acesso à Justiça, sob pena de total desvirtuamento do instituto.

Referências bibliográficas

ALLAN, Nuredin Ahmad. *A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente*. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso; KAJOTA, Ernani [Coord.], *Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: LTr, 2018.

BARRADAS, Manuel. *Manual de Arbitragem*. Coimbra: Almedina, 2010.

BERNARDES, Felipe. *Manual de Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, do Poder Executivo. Relatório do Deputado Federal Rogério Marinho. Disponível em: <www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>, acesso em: 25 abr.2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães [et al.]. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, Reinaldo de Francisco. O direito do trabalho como direito (in)disponível e a autonomia da vontade nos contratos de trabalho. In: MANNRICH, Nelson; FERNANDES, Reinaldo de Francisco (Coord.). *Temas contemporâneos de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves. O artigo 507-A da CLT: constitucionalidade e aplicação. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). *A reforma trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

MILANI, Fabio Rodrigo. A inaplicabilidade da cláusula compromissória aos contratos individuais de trabalho. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso; KAJOTA, Ernani [Coord.], *Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: LTr, 2018.

MOURA, Marcelo. *Reforma trabalhista: comentários à Lei nº 13.467/2017*. Salvador: Juspodivm, 2018.

NASCIMENTO; Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. *Os direitos trabalhistas e a arbitragem*. São Paulo: LTr, 2003.

PEREIRA, Ana Lúcia. Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais de trabalho. *Revista de Arbitragem e Mediação*, São Paulo, v. 23, out./dez. 2009.

PEREIRA, Leone. Arbitragem e os reflexos da reforma trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique [Org.]. *A reforma trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Aplicabilidade da arbitragem nas lides individuais de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique [Org.]. *A reforma trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017.

SCHIAVI, Mauro. *A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei nº 13.467/17*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Bruno Freire e. *A reforma processual trabalhista e o acesso à Justiça*. Rio de Janeiro, 2018. No prelo.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de [et al.]. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017*. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

SUPREME COURT OF THE UNITED STATES, <https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q8l1.pdf>. Acesso em: 25 maio. 2018.

VERÇOSA, Fabiane. Arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas no Direito brasileiro. In: MELO, Leonardo de Campos; BENEDUZI, Renato Resende (Coord.). *A reforma da arbitragem*. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

A nova lei geral de terceirização do trabalho no Brasil e os direitos do empregado temporário

Paulo Renato Fernandes da Silva¹

1. A nova lei geral de terceirização

No dia 22 de março de 2017 a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei (PL) nº 4.302-E, de 19 de março de 1998 que alterou a Lei Federal nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (Lei do Trabalho Temporário). O projeto foi sancionado pelo Presidente da República e transformado na Lei Federal nº 13.429, de 31 de março de 2017.

A grande novidade foi a regulamentação de duas situações que, em geral, causavam muita confusão nos meios jurídicos e empresariais. De um lado, a nova lei reformou a legislação que regulamenta a contratação de empresas de fornecimento de trabalhadores temporários (por até 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias), voltado para a substituição de pessoal permanente e de demanda complementar de serviços da empresa contratante, ambas hipóteses transitórias.

De outro lado, foi introduzido, pela primeira vez na lei brasileira, um sistema de regulamentação geral da contratação permanente (ou não) de empresas prestadoras de serviços terceirizados (EPS), determinados e específicos.

A Lei Federal nº 13.429/2017 demarca, de maneira clara e inédita na legislação pátria, os dois tipos de regimes jurídicos de terceirização existentes no país, afastando as confusões e as incertezas de outrora, que fizeram com que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tivesse que “regulamentar” o tema em sua jurisprudência, em especial na súmula nº 331.

Com efeito, podemos dizer que a encimada lei transformou a Lei Federal nº 6.019/1974 em verdadeira Lei Geral de Terceirização (LGT) do trabalho no Brasil, conferindo um pouco mais de segurança jurídica e estabilidade aos principais protagonistas das relações de trabalho, empregados e empregadores.

No entanto, essa lei foi alterada pela Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, mas não a modificou no setor que tratava do trabalho temporário. Este artigo se propõe a analisar o novo regime jurídico que a LGT estruturou para regular o trabalho temporário no Brasil.

2. A constitucionalidade do trabalho temporário

A intermediação de mão de obra é um fenômeno econômico que contrasta substancialmente com o sistema de direitos humanos arquitetado e compilado no Texto Constitucional, cuja síntese é concentrada no superprincípio da dignidade humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988 – CRFB). Tal preceptivo tem por efeito proibir que o trabalhador seja tratado ou reduzido à condição de coisa.

¹ Advogado. Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais. Professor adjunto de Direito do Trabalho da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

Portanto, a obtenção de trabalho alheio subordinado, não eventual e pessoal mediante a contratação de interposta pessoa não é, em regra, uma situação jurídica admitida no direito pátrio, salvo exceções. Uma dessas exceções, talvez a mais importante, é a do trabalho temporário regulado na primeira parte da Lei Geral de Terceirização (Lei Federal nº 6.019/1974, com a redação da Lei nº 13.429/2017).

Essa lei foi considerada pela jurisprudência como compatível com a Constituição da República de 1988 em razão do fato de que: a) atende a potenciais necessidades transitórias periclitantes das empresas tomadoras, viabilizando a manutenção do negócio e, portanto, dos empregos que gera de modo permanente; e b) implementa um padrão de direitos que praticamente garante isonomia total de tratamento jurídico entre o empregado temporário (cujo vínculo se dá com uma empresa de trabalho temporário – ETT) e o empregado da empresa tomadora da mão de obra.

Assim, o trabalho temporário é entendido como exceção no contexto do direito do trabalho pátrio, só admitido em certas situações e desde que presentes os requisitos legais correspondentes, *in casu*, os parâmetros normativos traçados na Lei Federal nº 6.019/1974 e que serão a seguir analisados.

3. Regime jurídico do empregado temporário

O empregado da empresa de trabalho temporário terá seu contrato de trabalho obrigatoriamente escrito, devendo dele constar, dentre outras cláusulas, a indicação expressa dos direitos de que é titular. Essa determinação legal (artigo 11 da LGT) se justifica em razão do regime jurídico especial que preside a situação desse tipo peculiar de empregado. Trata-se de uma relação de trabalho atípica, que rende azo ao seu enquadramento como categoria diferenciada, uma vez que regida por estatuto legal próprio (art. 511, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 – CLT).

As cláusulas do ajuste devem ser reduzidas a termo, além da obrigação do empregador de assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de cada trabalhador, inclusive, fazendo constar a anotação da sua condição especial de empregado temporário (§ 1º, art. 12 da LGT – o veto realizado no parágrafo único do artigo 11 do PL 4.302-E/98 não afetou a norma já prevista na Lei nº 6.019/1974), no prazo de 48h (prazo geral do artigo 29, CLT, ante a omissão da lei especial – LGT).

Remarquem-se as peculiaridades e formalidades desse tipo contratual trabalhista: a) a empresa de trabalho temporário deve anotar na carteira de trabalho do trabalhador a sua condição especial de empregado temporário, logo, regido pela Lei nº 6.019/1974; b) além disso, o contrato de emprego temporário celebrado entre as partes (ET e ETT) deve ser reduzido a termo (contrato escrito), do qual deve constar os direitos do empregado temporário (ET), previstos na encimada lei especial.

Resumidamente, a lógica do sistema é a seguinte: a empresa de trabalho temporário vai ao mercado e contrata trabalhadores regidos pela Lei nº 6.019/1974 e, supletoriamente, pela CLT. Portanto, contrata empregados que vão compor o seu quadro funcional (efetivo ou temporário). A atividade dessa empresa consiste no fornecimento de mão de obra ou, como diz a LGT, na colocação de trabalhadores (seus empregados) à

disposição de outras empresas tomadoras de mão de obra (ETMO) para atender às suas necessidades empresariais.

Não há distinção entre atividade-fim (chamada pela Lei Federal nº 13.467/2017 de atividade principal – artigos 4º-A e 5º-A) ou atividade-meio (atividade secundária) no caso de contratação de empresa de trabalho temporário. O importante é a verificação da regularidade da contratação pela ótica das condições legalmente previstas para o cabimento desse modelo atípico de obtenção de trabalho alheio.

As hipóteses legais de cabimento da Lei Federal nº 6.019/1974 configuram, em regra, verdadeiras situações ligadas à atividade principal das empresas, pois é normalmente nestas que ocorre a necessidade de substituição transitória do pessoal permanente ou a demanda complementar. Por isso, a novel disposição contida no §3º, do artigo 9º, da LGT não agrega nenhuma novidade ao mundo jurídico trabalhista, embora seja interessante para aclarar a interpretação da lei.

Os empregados das empresas de trabalho temporário, como já dito, em relação a estas são empregados, podendo ser permanentes ou contratados por prazo determinado (de até 180 dias, renováveis por mais 90 dias, contínuos ou não), com todos os direitos trabalhistas, embora laborando para terceiros. Costuma-se dizer que são empregados temporários em relação à empresa cliente (a ETMO), que deles só necessitam durante o tempo que durarem as condições transitórias aludidas na lei.

Assim, a Lei nº 6.019/1974, no tocante ao trabalho temporário, é a única lei nacional que estrutura, organicamente, e autoriza o regime de intermediação de mão de obra, mas limitada às hipóteses legais de seu cabimento, e assegurando a seus empregados um regime de direitos mínimos, especialmente em relação ao salário, à jornada de trabalho e às demais condições contratuais de trabalho, que devem ser equivalentes aos dos empregados efetivos das empresas tomadoras de mão de obra (ETMO).

A LGT estabelece um rol de direitos do empregado temporário disperso em diferentes artigos da Lei Federal nº 6.019/1974. Trata-se de direitos que são de grande importância para a higidez do sistema trabalhista nacional, os quais devem ser considerados como inerentes ao empregado temporário, em razão de sua própria condição peculiar de terceirizado, excetuando o seu regime de trabalho. Vejamos esse mosaico legal da LGT (Lei nº 6.019/1974, com redação da Lei nº 13.429/2017):

[...]

Artigo 9º. O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço será por escrito e ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:

§ 1º. É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela determinado.

§ 2º. A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo tratamento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

[...]

§ 3º. O prazo previsto neste artigo poderá ser alterado mediante acordo ou convenção coletiva. (VETADO)

§ 4º. Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º. O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após 90 dias do término do contrato anterior.

§ 6º. A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo, caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º. A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 12 (VETADO) – São assegurados ao trabalhador temporário, durante o período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os seguintes direitos a serem cumpridos pela empresa de trabalho temporário:

- I – salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora;
- II – jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora;
- III – proteção previdenciária e contra acidentes do trabalho a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social.

Artigo 12 (EM VIGOR) – Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº

5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra “c” do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º. Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º. A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

[...]

a) Direito ao meio ambiente de trabalho adequado como obrigação da ETMO (§ 1º, art. 9º da Lei nº 6.019/1974)

O primeiro escólio que deve ser feito, diz respeito ao novel parágrafo primeiro do artigo 9º da Lei nº 6.019/1974, que fixa uma regra legal de inusitada importância, qual seja, a que atribui expressamente a responsabilidade da empresa contratante (empresa tomadora de mão de obra – ETMO) de garantir ao empregado temporário as condições de segurança, higiene e salubridade nos locais de trabalho. Em sede de direito positivo, essa responsabilidade já podia ser extraída de algumas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. O interessante é que o preceito foi grafado no âmbito do microsistema de Direito do Trabalho terceirizado.

Na realidade, o legislador afixou no texto normativo o dever legal da empresa tomadora de mão de obra de propiciar ao empregado temporário a fruição de um meio ambiente de trabalho seguro, sadio e respeitoso, não importando se o trabalho é realizado em suas dependências ou em local por ela determinado.

Trata-se aqui de salutar dispositivo que (embora tenha utilizado as velhas e incompletas expressões da CLT de segurança e higiene no trabalho) prestigiou e explicitou o direito fundamental de toda pessoa de laborar em um meio ambiente de trabalho protegido em todas as suas dimensões e que lhe permita desenvolver todas as suas potencialidades civilizatórias. É o que a doutrina chama de princípio da proteção psicofisiológica do trabalhador, e que é, na verdade, um desdobramento do princípio fundante da dignidade humana (artigos 1º, III e IV, c/c 7º, XXII, XXVII e XXVIII, c/c 170, *caput*, c/c 200, II e VIII, da CRFB/1988).

As normas que regulam a proteção do trabalhador no seu ambiente de trabalho são, na realidade, preceitos explicitadores do bem maior do ser humano, que é o direito à vida. Mas não a qualquer vida. Todo homem tem direito à vida digna, compatível com a condição humana. Além do direito à vida (preceito primário) e do direito à dignidade humana (preceito secundário genérico), o texto constitucional complementa sua base axiológica acrescentando os princípios da valorização do trabalho (e da livre iniciativa) e do solidarismo, como valores inerentes aos fundamentos e objetivos da República (artigos 1º e 3º, I, CRFB/1988).

Embora não exista hierarquia entre as normas constitucionais, a doutrina constitucional brasileira e a estrangeira (e o próprio Supremo Tribunal Federal – STF, quando, por exemplo, aplica o princípio da proporcionalidade) identificam a

existência de um epicentro axiológico que confere sentido e norte à interpretação das normas constitucionais. Aos princípios atribui-se, portanto, uma função normativa (normogenética), autorizando sua aplicação direta aos casos concretos, mediante a otimização do seu conteúdo, rendendo ensejo ao desdobramento da noção de norma jurídica em norma regra e em norma princípio, ambas dotadas da mesma eficácia jurídica.

É claro que isso não elide a obrigação do próprio empregador temporário (ETT) de zelar e garantir esse mesmo direito fundamental aos seus empregados, pois isso decorre de uma obrigação inerente à condição de empregador (artigos 2º, 169 e 154 e seguintes da CLT). O que a lei estabelece é que a empresa tomadora de mão de obra, por estar recebendo os empregados temporários em suas dependências ou locais de trabalho, tem a obrigação – compartilhada e disjuntiva – de lhes garantir um ambiente de trabalho (físico, moral, social, ambiental, ergonômico e sonoro) protegido e dotado dos atributos civilizatórios mínimos.

Em que pese as empresas partícipes do processo de trilateralização do trabalho temporário tenham as mesmas obrigações de proteção do trabalhador (por isso, compartilhadas), uma não depende da outra para a concretização desse direito, pelo contrário devem agir independentemente para que não ocorram violações às normas ambientais de trabalho, por isso, suas obrigações são também disjuntivas. A ideia aqui é de proteção prima facie ao ser humano trabalhador, a fim de eliminar a tragédia humanitária dos acidentes de trabalho que tanto alvejam os brasileiros.

No caso de haver o descumprimento de tais normas e a geração, por conseguinte, de infortúnios laborais, por parte das empresas (ETT e ETMO) a responsabilidade de ambas deve ser tida como solidária, aplicando-se a regra geral prevista no artigo 942 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), porquanto, diante dos graves danos gerados por acidentes de trabalho, deve-se promover um juízo de proporcionalidade para se identificar no ordenamento jurídico as normas que devem incidir no caso concreto, proporcionando a valorização social do trabalho o efetivo acesso à Justiça. É a velha equação das regras da necessidade e da adequação entre meio e fins, para que o juízo de justiça (proporcionalidade) possa garantir resultados jurisdicionais céleres e justos.

Ressalte-se, em reforço, que a Lei Federal nº 12.690, de 19 de julho de 2012 (que disciplina a terceirização de serviços através de sociedades cooperativas de trabalho), estabelece um preceptivo nesse mesmo sentido abordado acima. Dessa forma, o artigo 9º da Lei nº 12.690/2012 pode e deve ser aplicado analogicamente aos demais casos de terceirização, pois esta lei integra o microsistema de terceirização trabalhista brasileiro e que pode ser aplicado de forma semelhante.

b) Do direito ao tratamento contratual equivalente

A segunda observação é muito importante pois, para surpresa de muitos, a nova redação proposta para o artigo 12 e seus incisos (exposta acima) foi vetada pelo Presidente da República, sob o argumento de que “não há razão lógica ou jurídica para o dispositivo, já que os direitos elencados [...] estão assegurados na Constituição, em seu artigo 7º, não se configurando adequada a proposta que admita limitação a esses direitos”. O veto é revelador da preocupação do príncipe em desidratar os direitos dos terceirizados.

Com efeito, entendemos que a redação original do artigo 12 (e incisos) da Lei nº 6.019/1974 foi mantida em pleno vigor, pois: a) ocorreu o simples veto presidencial à proposta de nova redação ao referido artigo 12; e b) não houve a derrogação ou revogação, expressa ou tácita, do preceptivo em tela, que continua vigorando. Por isso, mantivemos o presente tópico no livro.

A proposta de redação do projeto de lei ao *caput* do artigo 12 da LGT explicitava uma regra que já existe (e foi mantida) de forma implícita na lei em vigor, segundo a qual a densidade dos direitos dos empregados temporários é mutável e variável de acordo com o tipo de empresa na qual estejam trabalhando. Essa característica era espargida da natureza peculiar do regime de trabalho temporário terceirizado.

Assim, se um empregado temporário trabalha em uma empresa desenvolvendo as funções correspondentes ao cargo de analista financeiro, seu patamar salarial deverá ser equivalente (isto é, de valor igual) ao percebido por um analista financeiro empregado da mesma categoria da empresa contratante (tomadora de mão de obra).

A Lei nº 6.019/1974 é bem clara ao empregar a expressão “remuneração”, que constitui um termo técnico mais amplo do que “salário” (artigo 457, CLT). Logo, a remuneração equivalente envolve o salário base e todas as parcelas integrantes do complexo salarial, mais aquelas referentes à própria remuneração em sentido estrito (como as gorjetas e gueltas, por exemplo).

É relevante obter-se que ao submeter a questão à interpretação sistemática da lei, verifica-se que o legislador teve em mira a positivação da concepção ampliada do que vem a ser “remuneração equivalente” uma vez que aditou novos direitos no texto legal, como se constata dos § 1º e § 2º, do artigo 9º, da LGT, que compilam os direitos dos temporários às mesmas condições ambientais de labor adequado e de benefícios sociais e de natureza econômica que são concedidos aos empregados efetivos da tomadora, o que absorve, inclusive, as normas coletivas da categoria.

A questão ganhou tal relevância que o inciso IV do artigo 9º da Lei Federal nº 6.019/1974 determina que o contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de mão de obra deverá dispor sobre as medidas adotadas para promoção da segurança e da saúde do trabalhador nos locais de labor.

Dessa forma, podemos sustentar que a Lei Federal nº 13.429/2017 conferiu novo tratamento legislativo a matéria, adotando aquilo que podemos chamar de direito ao tratamento contratual equivalente amplo, por englobar todos os aspectos integrantes dos direitos contratuais, individuais e coletivos, de que são titulares os empregados efetivos das empresas tomadoras.

Ilustrativamente, se um empregado temporário é destacado pelo seu empregador (ETT) para trabalhar como caixa em um banco, ele fará jus às mesmas condições de trabalho do caixa efetivo, como, por exemplo, mesmo salário, mesmo valor de tíquete refeição, de vale-alimentação, de participação nos lucros, de jornada de trabalho de 6h diárias e 30h semanais etc., mas apenas enquanto durar o labor para o referido tomador. Como vimos alhures, os direitos dos empregados temporários são de densidade variável.

Só estão de fora desse traçado jurídico isonômico as vantagens pessoais do empregado efetivo, como, por exemplo, a gratificação por tempo de serviço (GTS) que recebe em razão do seu lastro temporal na empresa. Aspectos como esse não são

possíveis de ser objeto de equivalência dada a situação peculiar do temporário. Portanto, o vetor jurídico da equivalência vige como preceito geral, mas não é absoluto.

É interessante assinalar que o STF, em julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 565.160, em 29/3/2017, decidiu que a interpretação sistemática do texto legal pode revelar exegese diversa daquela implementada pela interpretação literal da norma isolada, como verifica da seguinte decisão:

A contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos habituais do empregado, quer anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional nº 20/1998. Essa tese de repercussão geral foi fixada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 565.160, desprovido pelos ministros, por unanimidade dos votos. A matéria constitucional, com repercussão geral reconhecida, envolve quase 7.500 processos semelhantes que atualmente estão sobrestados nas demais instâncias.

A empresa pretendia que a contribuição previdenciária não incidisse sobre as seguintes verbas: adicionais (de periculosidade e insalubridade), gorjetas, prêmios, adicionais noturnos, ajudas de custo e diárias de viagem (quando excederem 50% do salário recebido), comissões e quaisquer outras parcelas pagas habitualmente, ainda que em unidades, previstas em acordo ou convenção coletiva ou mesmo que concedidas por liberalidade do empregador não integrantes na definição de salário, até a edição de norma válida e constitucional para a instituição da mencionada exação.

Para o ministro Marco Aurélio, deve ser aplicada a interpretação sistemática dos diversos preceitos da CR sobre o tema. Segundo ele, ‘se de um lado o artigo 155, inciso I, da CRFB disciplinava, antes da EC nº 20/1998, o cálculo da contribuição devida pelos empregados a partir da folha de salários, esses últimos vieram a ser revelados quanto ao alcance, o que se entende como salários, pelo citado parágrafo 4º [posteriormente, 11], do artigo 201. Remeteu-se a remuneração percebida pelo empregado, ou seja, as parcelas diversas satisfeitas pelo tomador de serviços, exigindo-se apenas a habitualidade’, concluiu. (Notícias do STF, de 29/3/2017).

Por outro lado, a questão não passou despercebida pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que, com fulcro nessa mesma teoria, aprovou a Orientação Jurisprudencial – OJ nº 383, que está em plena sintonia com a LGT, transcrita acima. Assim, a nova lei promoveu uma modificação legislativa ampliativa e concretizadora de direitos fundamentais do empregado temporário, tendo por fundamento e inspiração os princípios constitucionais da não discriminação e da isonomia de tratamento. Interpretação restritiva dos novos preceitos importaria em descumprimento da Carta Magna de 1988, em exegese juridicamente empobrecida, bem como em *odiosa restringenda* da lei social.

Direito a ampliação do contrato. O projeto de lei previa o direito do empregado temporário de ampliação coletiva do prazo previsto na lei de duração do seu contrato (de

180 dias + 90 dias) de trabalho para o mesmo tomador. Esse dispositivo do projeto de lei foi vetado pelo Presidente da República. O tema é bastante polêmico, grande parte da doutrina entende mesmo que prazos como esse devem ser inflexíveis. Nós entendemos, como já exposto em outra passagem, que, se usada com razoabilidade pelos entes sindicais obreiros, essa norma poderia ser interessante, uma vez que atinente aos fins constitucionais de manutenção dos empregos.

c) Não incidência de contrato de experiência

Agora há na lei a previsão expressa de não submissão do temporário ao contrato de experiência (parágrafo único do artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho) em caso de ser contratado diretamente pela empresa tomadora como seu empregado, *ex vi* do § 4º, do artigo 10 da LGT (Lei nº 6.019/1974). Esse já era o entendimento que vigorava nos tribunais, mas agora foi positivado na lei. A justificativa da vedação assenta-se no fato de que a prova das qualidades recíprocas das partes (escopo do contrato de experiência) já foi realizada durante a vigência do labor temporário, não havendo mais motivo legítimo para a utilização do contrato de tirocínio.

d) Direito ao reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a ETT

No Direito do Trabalho pátrio, há muito vigora a regra geral de que não há vínculo de emprego entre o empregado temporário e a empresa tomadora de mão de obra, por tratar-se de um pressuposto lógico do próprio sistema de trabalho temporário intermediado. O que é correto.

O artigo 10, *caput*, da Lei Geral de Terceirização cuidou de positivar expressamente tal regra proibitiva com o escopo de gerar mais segurança jurídica nesse tipo peculiar de contratação. Todavia, cumpre ressaltar que a vedação em análise não é absoluta, porquanto a própria LGT (§ 5º e § 6º, do mesmo artigo 10) estabelece que, se o trabalhador temporário for colocado à disposição da mesma tomadora (ETMO) em novo contrato temporário, antes de 90 dias do término do contrato anterior, o vínculo de emprego pode se caracterizar com esta empresa.

Na realidade, toda vez que as regras especiais de contratação e de trabalho do empregado temporário forem desrespeitadas pelos contratantes, a consequência desse vício legal não será a anulação do contrato de trabalho temporário, mas sim a sua convalidação em contrato de trabalho por prazo indeterminado, regido pelo preceito geral do artigo 442 da CLT. Com efeito, em regra, haverá a caracterização direta do vínculo de emprego com o tomador de mão de obra, em razão do princípio da primazia da realidade (artigo 9º, CLT).

Aplica-se no caso em tela o princípio da relatividade das formas que rege a teoria das nulidades do Direito do Trabalho. A nulidade relativa pelo descumprimento formal ou material da lei especial é sancionada, pelos princípios do aproveitamento dos atos jurídicos e da vedação do enriquecimento ilícito, com o (re)enquadramento desse contrato no leito geral das regras da teoria dos contratos da CLT, o que implica na perda pelas empresas contratantes de todas as vantagens jurídicas do regime atípico.

Assim, por exemplo, se uma empresa tomadora celebra com uma ETT um contrato de colocação de pessoal temporário à sua disposição fora das hipóteses legais

permissivas (substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços) o efeito desse desrespeito à lei não será a nulidade absoluta do contrato de trabalho, e sim sua convalidação em contrato de trabalho por prazo indeterminado (art. 442, CLT), e conseqüentemente a configuração do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora contratante (ETMO), ante a atração dos requisitos de ordem pública caracterizadores da condição de empregado (artigos 3º e 2º, CLT).

Toda vez que o legislador lança mão desse tipo de assertiva, de que não há vínculo de emprego em certos casos (como faz também no parágrafo único do art. 442, CLT, que trata do cooperado terceirizado), esse preceito proibitório deve obedecer, estritamente, a consideração de que só terá aplicação se forem mantidos os pressupostos fáticos e jurídicos que deram ensanchas à sua criação. Se demonstrado que os supostos da norma excepcional proibitória foram desrespeitados, a consequência jurídica disso é a automática transposição do caso para o campo das regras gerais que norteiam o Direito do Trabalho pátrio, cuja força normativa advém diretamente de norma constitucional fundamental (art. 7º, CRFB), e encontra regulamentação em sede infraconstitucional nos atributos de ordem pública (porque deriva diretamente da Carta Magna) contidos nos elementos fático-jurídicos dos artigos 3º e 2º da CLT.

e) Direito a ampliação da base de garantia patrimonial do crédito trabalhista.

O § 7º do artigo 10 da Lei Geral de Terceirização ampliou e alterou a natureza da responsabilidade patrimonial da empresa tomadora, que antes era solidária apenas no caso de falência da ETT, e agora passou a ser subsidiária de forma geral. Vale a pena a comparação entre os dois textos:

(REDAÇÃO ANTERIOR) Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

(REDAÇÃO NOVA) § 7º. A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Percebe-se, portanto, que, como regra geral, a responsabilidade do ente tomador contratante (ETMO) deixou de ser solidária específica e passou a ser subsidiária geral, no mesmo diapasão do inciso IV da Súmula nº 331, do TST. E mais, pelo texto legal, essa reponsabilidade ostenta natureza objetiva porquanto a norma é taxativa ao vaticinar que a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas, sem estabelecer qualquer condicionante para a sua caracterização, basta existir uma obrigação trabalhista não cumprida pelo empregador (ETT). Trata-se, por conseguinte, de responsabilidade de ordem pública inafastável, de caráter subsidiário e de natureza

objetiva, do ente ou empresa tomadora de mão de obra, independentemente da existência ou da investigação da conduta culposa ou não desta.

Outra observação importante repousa na constatação de que o arco de responsabilidade previsto na redação anterior englobava apenas as contribuições previdenciárias, a remuneração e a indenização previstas na própria Lei nº 6.019/1974, deixando de fora uma expressiva gama de direitos trabalhistas, como, por exemplo, eventuais indenizações por danos morais, materiais, estético etc.

A nova redação da Lei nº 6.019/1974 (LGT) foi mais abrangente ao dispor que a contratante (ETMO) é subsidiariamente responsável pelas “obrigações trabalhistas” descumpridas pelo empregador temporário (ETT). Quais são essas obrigações? Resposta: são todas as lesões sofridas pelo empregado no âmbito das relações de trabalho e que integram a noção geral de direitos trabalhistas deste e, correspondentes, obrigações do empregador.

Registre-se, que no caso de acidentes de trabalho decorrentes de inobservância das normas do Direito Ambiental do Trabalho, por parte das empresas partícipes da relação terceirizada angular (a ETT e a ETMO), entendemos que a responsabilidade pela reparação integral e antecipada (nos casos em que couber a tutela provisória de natureza antecipada) destas é solidária, em razão da aplicação dos preceitos gerais e especiais contidos no artigo 942 do Código Civil, aplicado supletoriamente ao caso (art. 8º, parágrafo único, da CLT) e na Lei Federal nº 12.690/2012, articuladas com os princípios constitucionais, como vimos acima.

f) Direito à indenização especial pela extinção do contrato de trabalho

No caso da alínea “f” (indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 – um doze avos – do pagamento recebido) tem-se uma indenização especial de que é titular o empregado temporário, quando seu contrato de trabalho é findado pela consumação de seu objeto (hipótese de extinção contratual). A indenização de 1/12 é calculada sobre o valor das verbas extintivas do pacto laboral (normalmente, só férias + 1/3, saldo salarial e 13º salário). Já na hipótese de dispensa sem justa causa a situação já diferente, redirecionando a temática para as regras clássicas de dissolução contratual resilitória.

g) Direito de não ser cobrado em pecúnia pela admissão como empregado

O artigo 18 da LGT compila que é vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, para ser admitido ou poder trabalhar, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

Vale a pena não olvidar que a empresa de trabalho temporário não é uma agência de empregos ou de recolocação profissional. A ETT contrata empregados próprios e os coloca, provisoriamente, à disposição de outras empresas clientes que demandam mão de obra nas condições da Lei nº 6.019/1974.

4. Conclusão

A nova lei caminha no sentido da atualização e da concretização de direitos constitucionais no âmbito da relação atípica de trabalho temporário no país.

Breves reflexões sobre o critério da transcendência, suas origens e a Reforma Trabalhista

Tamires Rastoldo Fernandes Mendes¹

1. Introdução

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) é, sem sombra de dúvidas, uma das normas legais que mais causou dissenso nos últimos anos em nosso país. Do processo legislativo em si até a aplicação prática da lei, muito se vem discutindo sobre a constitucionalidade da profunda e severa reforma realizada na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), no final do ano de 2017.

O cenário de mudanças ainda não se estabilizou. Neste exato momento, enquanto estas linhas são escritas, magistrados, membros do Ministério Público do Trabalho (MPT), advogados, servidores e toda a sociedade aguardam ansiosos a definição sobre qual instrumento legal (se houver) substituirá a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, responsável por fazer ajustes na controversa redação final da Reforma Trabalhista, que perdeu vigência no final do mês de abril de 2018.

Assim, diante de tamanha incerteza e insegurança jurídica, não há melhor oportunidade para aprofundar os estudos sobre os institutos inseridos pela novel legislação, seja para entender melhor suas origens, facilitando a aplicação no dia a dia, seja para criticá-los, a fim de refletir sobre a sua eficácia na Justiça do Trabalho.

O presente trabalho visa a lançar luz, de forma singela e despretensiosa, sobre o critério da transcendência, desconhecido de muitos, e que tem tirado o sono de grande parte dos operadores do Direito do Trabalho por seu conceito impreciso. O objetivo, sem esgotar o tema, é trazer maiores detalhes sobre suas origens históricas, analisar o momento em que passou a integrar nosso ordenamento jurídico, a força que lhe foi conferida pela Reforma Trabalhista e, finalmente, os reflexos práticos já identificados a partir de sua adoção.

2. As origens históricas da transcendência: do *writ of certiorari* norte-americano aos institutos brasileiros da arguição de relevância e da repercussão geral

Em poucas palavras, a ideia de criar um filtro processual que funcionasse como critério de admissibilidade de recursos a tribunais superiores nasceu no direito norte-americano, em 1891, com o *Judiciary Act* (MARTINS FILHO, 2000, p. 45), fruto da necessidade de que a Suprema Corte dos Estados Unidos selecionasse os casos que deveriam estar sujeitos a sua jurisdição, de acordo com a relevância da matéria

¹ Advogada trabalhista. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

a ser julgada, a fim de amenizar a massa processual – *caseload* – de processos que se avolumava (MACIEL, 2006, p. 8).

Sob a forte concepção de controle discricionário dos membros da Suprema Corte na escolha dos casos mais relevantes, surge o conceito de *writ of certiorari*. Esse instituto seria, segundo o professor José Guilherme Berman Corrêa Pinto (2007, p. 89), o instrumento que viabilizaria a uniformização da jurisprudência nos Estados Unidos por meio do julgamento das demandas de maior relevância:

O desafio que o *certiorari* enfrenta é o de conciliar a necessidade de uniformização do direito aplicado em todo o território dos Estados Unidos com as limitações de um tribunal composto por apenas nove juízes. Cabe justamente à Suprema Corte o papel de conferir unidade ao ordenamento jurídico. Porém, o volume de trabalho que lhe seria atribuído caso tivesse de decidir todas as questões controversas e uniformizar todas as diferentes interpretações existentes no Judiciário norte-americano já era considerado, à época em que o instituto surgiu, como insuportável para uma corte tão pequena. O *certiorari*, desta forma, é visto não como a solução ideal, mas como o mecanismo que torna viável a atuação da Suprema Corte na uniformização do direito vigente nos Estados Unidos, por meio da apreciação dos casos mais importantes, de acordo com o seu próprio julgamento.

Se, por um lado, o *writ of certiorari* vem de uma tradição jurídica bastante distante da brasileira (não tanto após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – CPC), a sua influência culminou na criação de um mecanismo pátrio de triagem de processos: a arguição de relevância.

O conceito de relevância também tem origem na experiência americana, bem como no Direito alemão e austríaco, que possuem, em suas respectivas normas processuais, a exigência de demonstração da importância e significação fundamental da causa para a apreciação de matérias pelas Cortes Superiores (MARTINS FILHO, 2000, p. 48).

Em 1965 foi instituída uma Comissão de ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), dentre eles Álvaro Moutinho Ribeiro da Costa e Vitor Nunes Leal, para o estudo sobre a implementação de uma reforma judiciária. Naquela oportunidade já se discutia o critério da relevância, com a percepção de que o interesse público sobre a resolução da matéria deveria ser o principal fator para a admissão do recurso extraordinário (COSTA, 1965, p. 483):

Assim, para que o Supremo Tribunal conheça do recurso, dever-se-á exigir que a questão federal nele envolvida seja de alta relevância. Essa relevância será apreciada, sobretudo do ponto de vista do interesse público. Fora dessa hipótese, na qual estão incluídas as arguições de inconstitucionalidade, o recurso extraordinário não deverá ser admitido.

No Brasil, o instituto apenas passou a integrar nosso ordenamento jurídico, formalmente, com a Emenda Constitucional nº 7, de 13 de abril de 1977, que modificou

a Constituição Federal, de 24 de janeiro de 1967 ao conferir aos ministros do STF a incumbência de prever em seu regimento interno os critérios de admissibilidade para as causas que julgaria, de acordo com a relevância da questão federal (MATTIOLI, 2001, p. 129):

Art. 119. [...]

§ 1º – As causas a que se refere o item III, alíneas *a* e *d*, deste artigo, serão indicadas pelo Supremo Tribunal Federal no regimento interno, que atenderá à sua natureza, espécie, valor pecuniário e relevância da questão federal.

Na Emenda Regimental nº 2, de 4 de dezembro de 1985, o STF alterou seu regimento interno para fazer constar as excepcionais hipóteses de cabimento de recurso extraordinário e, para todas as demais, condicionou à demonstração da relevância da questão federal, além de conceituar essa relevância para que o recurso pudesse ser admitido:

Art. 325. Nas hipóteses das alíneas “a” e “d” do inciso III do artigo 119 da Constituição Federal, cabe recurso extraordinário:

[...]

XI – *em todos os demais feitos, quando reconhecida relevância da questão federal.* (grifo nosso)

Art. 327. [...]

§ 1º Entende-se relevante a questão federal que, *pelos reflexos na ordem jurídica, e considerados os aspectos morais, econômicos, políticos ou sociais da causa*, exigir a apreciação do recurso extraordinário pelo Tribunal. (grifo nosso)

É possível identificar, pela leitura dos artigos acima destacados, o elevado grau de discricionariedade conferida aos membros do Supremo na filtragem dos recursos extraordinários sob sua jurisdição, competindo ao órgão, inclusive, dispor livremente em sua norma regimental sobre os critérios que atenderiam ao pressuposto da relevância.

Com a promulgação da Constituição da República de 1988, o critério da arguição de relevância foi retirado do texto constitucional, tendo sido inseridos novos requisitos de admissibilidade recursal, bem como foi criado o Superior Tribunal de Justiça (STJ), cuja função precípua seria uniformizar a interpretação sobre normas federais infraconstitucionais, tomando para si a competência que, até então, cabia ao Supremo Tribunal Federal.

Apenas com a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, a famosa “Reforma do Judiciário”, foi novamente inserida uma espécie de mecanismo de filtragem processual para a admissibilidade de recurso de natureza extraordinária ao STF², dessa vez intitulado *repercussão geral*:

² Está em tramitação no Senado Federal a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 10 de 2017, de autoria da senadora Rose de Freitas, que pretende estender o filtro processual da repercussão geral aos recursos especiais de competência do STJ. A PEC, que já havia sido aprovada na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, recebeu uma emenda em agosto de 2017 e,

Art. 102. [...]

§ 3º No recurso extraordinário o recorrente deverá demonstrar a *repercussão geral* das questões constitucionais discutidas no caso, nos termos da lei, a fim de que o Tribunal examine a admissãõ do recurso, somente podendo recusá-lo pela manifestaçaõ de dois terços de seus membros. (grifo nosso)

O objetivo da mudança era refrear a sobrecarga de processos que se formava à época, ainda crescente em nossos dias, reinserindo um instrumento de triagem parecido com o anterior, com outra faceta, mas de essência e princípios norteadores bastante similares. Sobre as semelhanças entre a relevância e a repercussão geral, ensina o professor Osmar Mendes Paixão Côrtes:

É, portanto, a possibilidade de ‘filtragem’ de processos sem maior relevância, que não põem em xeque o princípio federativo e a guarda da Constituição, a força motora que levou à criação dos dois instrumentos — a antiga ‘arguição de relevância’ e a atual ‘repercussão geral’. (2017, p. 1.076)

Além de sofrer forte influência da arguição de relevância da questão federal, a repercussão geral também bebeu da fonte da transcendência (por mais filosófico que possa parecer), pois esta já existia desde 2001 e será objeto exclusivo do presente estudo nas próximas linhas.

3. A inserção da transcendência no ordenamento jurídico brasileiro e seus desdobramentos

A proposta de inserir o critério da transcendência na CLT como requisito de admissibilidade para o recurso de revista veio do Poder Executivo, mais precisamente do Presidente da República Fernando Henrique Cardoso que, em 19 de junho de 2000, encaminhou o conteúdo do Projeto de Lei (PL) na Mensagem nº 831/2000 ao Congresso Nacional, transformada no PL nº 3.267/2000 (BRASIL, 2000). A redação do Projeto de Lei foi elaborada por ministros do TST (PIMENTA, 2001, p.7). Abaixo segue a íntegra do PL, em sua redação original:

Art. 1º Acrescenta-se ao Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o seguinte art. 896-A:

Art. 896-A. O Tribunal Superior do Trabalho não conhecerá de recurso oposto contra decisão em que a matéria de fundo não ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza jurídica, política, social ou econômica.

§ 1º Considera-se transcendência:

no momento, segue para nova análise na CCJ do Senado Federal. A PEC tramita na Câmara dos Deputados sob o nº 209/2012.

I – jurídica, o desrespeito patente aos direitos humanos fundamentais ou aos interesses coletivos indisponíveis, com comprometimento da segurança e estabilidade das relações jurídicas;

II – política, o desrespeito notório ao princípio federativo ou à harmonia dos Poderes constituídos;

III – social, a existência de situação extraordinária de discriminação, de comprometimento do mercado de trabalho ou de perturbação notável à harmonia entre capital e trabalho;

IV – econômica, a ressonância de vulto da causa em relação a entidade de direito público ou economia mista, ou a grave repercussão da questão na política econômica nacional, no segmento produtivo ou no desenvolvimento regular da atividade empresarial.

§ 2º O Tribunal, ao apreciar recurso oposto contra decisão que contrarie a sua jurisprudência relativo à questão transcendente, salvo o caso de intempestividade, dará prazo para que a parte recorrente supra o não-preenchimento de pressuposto extrínseco do recurso.

§ 3º O Tribunal não conhecerá de recurso fundado em aspecto processual da causa, salvo com apoio em disposição constitucional direta e literalmente violada, quando o tema de fundo estiver pacificado em sua jurisprudência no sentido da decisão proferida pelo tribunal inferior.

Art. 2º O Tribunal Superior do Trabalho regulamentará, no prazo de sessenta dias da publicação desta Lei, o procedimento de seleção dos recursos transcendentais e de uniformização na aplicação dos critérios de transcendência.

Art. 3º Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após a data de sua publicação.

A Exposição de Motivos (BRASIL, 2000) do PL nº 3.267/2000 foi elaborada pelos ministros de Estado do Trabalho e Emprego, Paulo Jobim Filho, e da Justiça, José Gregori. O texto merece ser reproduzido de forma destacada, com o fito de ser analisado minuciosamente o objetivo da *lege ferenda*:

Técnica a ser adotada para o desafogamento dos Tribunais Superiores, simplificação dos recursos e caracterização dessas Cortes como instâncias extraordinárias é a da demonstração da relevância federal ou transcendência política, social, econômica ou jurídicas das causas que merecerão a apreciação pelos Tribunais Superiores.

A inserção dessa espécie de requisito para a admissibilidade dos recursos de natureza extraordinária é de suma importância para não vulgarizar os tribunais superiores. Se todos os processos acabarem desembocando na Cortes Superiores, o que era extraordinário passa a ser ordinário, com a desenganada intenção das partes de rediscutir indefinidamente as questões nas quais litigam.

A Suprema Corte americana adota tal técnica ao escolher os processos que irá julgar, conforme sua relevância. Uma vez decidida

a questão, com a formação do precedente, a jurisprudência formada passa a ser aplicada pelos juízes e cortes inferiores, podendo ser revista apenas se a Suprema Corte considerar que surgiram novos argumentos que justifiquem uma revisão de sua decisão originária. [...]

No texto há menção expressa ao antigo critério da arguição de relevância, com a indicação dos motivos pelos quais seus resultados não foram satisfatórios, e a defesa da adoção de mecanismo de triagem de processos com amplo poder de discricionariedade para os membros do Tribunal Superior:

[...] Sob o império da Carta Política de 1967/1969, o Supremo Tribunal Federal, como instância uniformizadora da jurisprudência em torno da interpretação da Constituição e da lei federal, funcionou com técnica semelhante, consistente na arguição de relevância da questão federal, que deveria ser demonstrada no recurso extraordinário, para que este pudesse transitar pelo STF (CF 67/69, art. 119, III e § 1º).

O insucesso do sistema de arguição de relevância no Supremo Tribunal Federal deveu-se à necessidade do STF justificar motivadamente a não apreciação meritória de todos os processos que deixassem de ser julgados. Assim, não havia efetiva diminuição de processos continuando o STF com a sobrecarga inviabilizadora de uma apreciação mais acurada dos processos que efetivamente fossem julgados, pela sua relevância.

Assim, a melhor técnica a ser adotada é, efetivamente, aquela vivenciada pela Suprema Corte americana, que atua com discricionariedade na seleção das causas que vai julgar, em face da repercussão geral que teriam na sociedade e na economia, sem necessidade de justificar o motivo pelo qual não apreciará as demais causas. [...]

Merece igual destaque o trecho abaixo, em que os ministros referidos defendem a ideia da transcendência das questões que deverão ser apreciadas pela Corte Superior para além do interesse individual das partes, bem como mencionam a própria transcendência da função da Corte Superior:

[...] Como em nosso sistema jurídica o duplo grau de jurisdição já assegura as partes a revisão, por um colegiado, da decisão proferida pelo juiz singular, obtendo-se re julgamento integral da causa, com reexame de fatos e provas e do direito aplicável à hipótese, conclui-se que os tribunais superiores não têm a missão de fazer justiça, no sentido de reexaminar a causa, mas de garantir a aplicação uniforme do direito federal em todo o território nacional. Assim, sua missão transcende o interesse das partes, ligando-se à defesa dos interesses do Estado federado, de que suas normas não sejam desobservadas por alguma das unidades que compõem a Federação.

Daí que as questões que transcenderem o interesse das partes, para afetar o próprio interesse da sociedade organizada em Estado Federal, é que merecerão ser julgadas pelas Cortes Superiores. E caberá a essas Cortes, com seu poder discricionário, aquilatar se a questão concreta se revela transcendente. Do contrário, continuarão os tribunais superiores a funcionar como 3ª ou 4ª instância ordinária, julgando de forma sumária os processos que lhes chegam, em sistema que apresenta maior discricionariedade do que o que adotaria explicitamente.

Com a adoção do critério de transcendência das questões federais, poderão os tribunais superiores ter condições de apreciar com tranquilidade, segurança, consciência e precisão as causas que lhes forem dirigidas, dedicando seu tempo àquelas que, efetivamente, terão repercussão tal na comunidade, que exigem detida análise de todos os aspectos que a envolvam, de modo a que a solução seja a que melhor atenda aos interesses da sociedade. [...]

Com a análise da Exposição de Motivos, fica claro que o critério da transcendência surge como uma proposta de melhora da antiga relevância, com a ideia de ampla discricionariedade, a fim de que o instituto alcance melhores resultados.

No entanto, a despeito de suas boas intenções, a tramitação do Projeto de Lei nº 3.267/2000 foi conturbada. A mensagem encaminhada pelo presidente Fernando Henrique em junho de 2000 fazia expressa referência ao art. 64, § 1º, da Constituição da República de 1988³, solicitando a urgência na apreciação do projeto de sua iniciativa. Em setembro do mesmo ano, o Poder Executivo solicitou que fosse cancelado o pedido de urgência na tramitação do PL e, passados alguns dias, novamente foi invocado o art. 64, § 1º, da Constituição da República. Quase dois meses depois, a urgência foi cancelada e, outra vez, renovada em abril de 2001.

No mesmo mês, a deputada federal Zulaiê Cobra foi designada relatora do PL nº 3.267/2000, na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados. Em seu parecer (BRASIL, 2000), que também impõe ser destacado, a deputada defende a tese de ausência de previsão constitucional para os critérios da transcendência e relevância para recursos ao TST, bem como salienta as diferenças entre as tradições jurídicas brasileira e norte-americana:

[...] Não há, porém, previsão constitucional para fundamentar a arguição de relevância ou transcendência da matéria a ser submetida ao Tribunal Superior do Trabalho – TST, conforme previsto no projeto do Poder Executivo.

Saliente-se que a Reforma do Judiciário, aprovada na Câmara dos Deputados, introduz instrumento semelhante apenas para o Supremo Tribunal Federal. Isso significa que essa Casa já se

³ Art. 64. A discussão e votação dos projetos de lei de iniciativa do Presidente da República, do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores terão início na Câmara dos Deputados.

§ 1º O Presidente da República poderá solicitar urgência para apreciação de projetos de sua iniciativa.

manifestou sobre a matéria e decidiu que tal instituto deve estar restrito a nossa Corte Suprema.

Aliás, toda a exposição de motivos que acompanha a mensagem nº 830/00 (*rectius*: nº 831/2000) do PL nº 3.267, de 2000 faz referência expressa ao Supremo Tribunal Federal. Não há menção ao Tribunal Superior do Trabalho.

A comparação com a Suprema Corte Americana, na exposição de motivos, é temerária uma vez que os sistemas jurídicos e judiciários americanos e brasileiros são bastante diversos. Transpor para o nosso ordenamento jurídico um instrumento existente em outro ordenamento, sem a necessária adaptação, pode gerar mais problemas do que solucioná-los.

Saliente-se que a exposição de motivos frisa o papel da Suprema Corte Americana que poderia, a grosso modo, ser comparada ao nosso Supremo Tribunal Federal, jamais ao Tribunal Superior do Trabalho. A mais alta corte trabalhista não é a última instância da jurisdição trabalhista. Isso significa que as partes, mesmo que seus recursos não sejam conhecidos pelo TST em virtude da “transcendência”, podem ainda recorrer ao Supremo Tribunal Federal, que não possui instrumento semelhante, até o presente momento. [...]

Outros pontos interessantes do parecer da relatora são os que dizem respeito ao uso do termo “transcendência”, e as confusas definições de suas espécies:

[...] Além disso, o termo “transcendência” não nos parece termo juridicamente aplicável, em virtude da possibilidade de ampla conceituação, e a definição de “transcendência” presente no § 1º do projeto pode gerar controvérsia na sua interpretação.

A “transcendência jurídica” é definida como “desrespeito patente aos direitos humanos fundamentais”. Na prática, ao contrário do pretendido, isso significa que nenhum recurso trabalhista deixará de ser apreciado pelo TST, pois direitos humanos fundamentais incluem todos os direitos trabalhistas.

[...] Além disso, a definição de “transcendência política” nada mais é que complementação da jurídica, uma vez que o princípio federativo e a harmonia dos Poderes são matérias jurídicas, estando constitucionalmente previstas.

De qualquer forma, apesar da tentativa de definir a “transcendência”, o § 1º do art. 896-A do projeto poder ser interpretado de maneira subjetiva, gerando a instabilidade das relações jurídicas. [...]

Um último destaque necessita ser feito quanto à crítica da relatora sobre a regulamentação do procedimento de seleção de recursos pelo próprio TST, pois, segundo ela, a função de legislar sobre matéria de Direito Processual seria de competência exclusiva da União Federal:

[...] Por último, o art. 2º do projeto determina que o TST regulamente ‘o procedimento de seleção dos recursos transcendentais e de uniformização na aplicação dos critérios de transcendência’. Tal determinação é inconstitucional, pois fere o princípio da separação dos poderes.

Além disso, o direito processual é de competência privativa da União (art. 22 da Constituição Federal) e, portanto, cabe ao Congresso Nacional dispor sobre a matéria (art. 48 da Constituição Federal). O artigo representa verdadeira delegação de competência, sem contudo observar as regras constitucionais específicas sobre esse tipo de elaboração legislativa (art. 68 da Constituição). [...]

Portanto, a análise da relatora do PL nº 3.267/2000 foi pela inconstitucionalidade e injuridicidade do projeto de lei. Com isso, em 20 de junho de 2001, o PL foi rejeitado no Plenário da Câmara por 213 votos contra 177 votos a favor.

Mas, como o Brasil não é para amadores, a história não terminou aí. Não satisfeito com a rejeição do projeto de lei, o presidente da República Fernando Henrique Cardoso editou a Medida Provisória (MP) nº 2.226, de 4 de setembro de 2001, e a encaminhou para o Congresso Nacional, nos seguintes termos:

Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001. Acresce dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e à Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

“Art. 896-A. O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.” (NR)

Art. 2º O Tribunal Superior do Trabalho regulamentará, em seu regimento interno, o processamento da transcendência do recurso de revista, assegurada a apreciação da transcendência em sessão pública, com direito a sustentação oral e fundamentação da decisão. [...]

Por meio dessa medida provisória, Fernando Henrique Cardoso conseguiu inserir a transcendência na CLT (sem a aprovação final do Congresso Nacional), com um conceito bem mais amplo, sem as definições de cada um dos tipos e hipóteses previstas anteriormente no PL nº 3.267/2000.

A MP nº 2.226/2001 fez parte do último lote de medidas provisórias editadas pelo presidente da República antes da Emenda Constitucional nº 32, de 12 de setembro de 2001, que passou a vedar expressamente a edição dessa sorte de instrumento sobre

matéria de direito processual, entre outros temas (Art. 62, § 2º, I, b, Constituição da República de 1988)⁴.

Sobre essa questão, vale ressaltar um ponto inquietante: a despeito de o art. 2º da Emenda Constitucional nº 32/2001 prever expressamente que “As medidas provisórias editadas em data anterior à da publicação desta emenda continuam em vigor *até que medida provisória ulterior as revogue explicitamente ou até deliberação definitiva do Congresso Nacional*” (grifo nosso), até o presente momento, a MP nº 2.226/2001 ainda não foi votada em definitivo pelo Congresso Nacional. Portanto, ela permanece vigente, com força de lei, por ato exclusivo do Poder Executivo, há mais de 16 anos.

E, assim, o critério da transcendência passou a fazer parte do art. 896-A da CLT, sem qualquer regulamentação pelo Tribunal Superior do Trabalho até então.

Algumas tentativas visando a regulamentar o critério da transcendência foram implementadas, como, por exemplo, a que ocorreu no ano de 2009, em que foi instituída uma comissão de ministros para estudar sua viabilidade, porém decidiram seguir por outro caminho, com a criação de um anteprojeto de lei que se transformou na Lei nº 13.015/2014⁵, responsável por inserir uma nova espécie de incidente de uniformização de jurisprudência (IUJ) na CLT.

Após tantos anos de aplicabilidade reprimida, diante da ausência de regulação, a transcendência retoma o lugar de destaque com o advento da Reforma Trabalhista.

4. Diferentes visões sobre a transcendência

Há muito tempo já se critica o uso do termo “transcendência”. O ilustre professor José Augusto Rodrigues Pinto, em um ácido artigo acadêmico publicado em 2004, intitulado “Reflexões sobre uma transcendência nada transcendental”, enxerga no uso dessa nomenclatura grande dificuldade de compreensão e amplas possibilidades de interpretação, especialmente se comparado ao termo “relevância”, o antigo instituto já citado, o que faria da transcendência uma “*relevância elevada ao cubo*”:

Nos dicionários, transcendência é simples atributo do que é transcendente. Este é, de fato, o substantivo que está em jogo e que significa muito elevado, sublime, superior, acima das ideias

⁴ Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

§ 1º É vedada a edição de medidas provisórias sobre matéria:

I – relativa a:

[...]

b) direito penal, processual penal e processual civil;

[...]

⁵ O referido diploma legal nasceu no próprio TST que, preocupado com o alto índice de recursos que ali chegavam, instituiu uma comissão de ministros para ‘examinar a viabilidade da regulamentação do critério da transcendência’ (DALAZEN, 2014, p. 204) como pressuposto de admissibilidade e, assim, intensificar os filtros destinados a barrar o conhecimento dos recursos de revista. Sob a presidência do ministro João Oreste Dalazen, a comissão encontrou um caminho diverso e, em junho de 2010, oficiou ao Presidente do TST para sugerir a aprovação de um anteprojeto de lei a ser submetido ao Congresso Nacional, o que deu origem ao Projeto de Lei nº 2.214/2011, transformado posteriormente na Lei nº 13.015/2014. (FERNANDES, 2016, p. 116-117)

e dos conhecimentos ordinários. Mas, pode igualmente significar metafísico, palavra que, também nos dicionários, é identificada com difícil de compreender. E, convenhamos, tem tudo para se tornar difícil de compreender o reflexo econômico, político, social, muito além da percepção comum, de um simples dissídio individual do trabalho. Note-se que Transcendência tem um sentido muito mais profundo, quiçá metafísico, do que sua falecida irmã Relevância, sendo esta somente a expressão do que é importante, saliente. Por isso é que dissemos há pouco que, pelo menos do ponto de vista semântico, a Transcendência é a Relevância elevada ao cubo. (PINTO, J.A.R., 2004, p. 1.060-1.061)

Essa mesma crítica foi feita pela deputada federal Zulaiê Cobra, relatora do PL nº 3.267/2000, pois entendeu que o termo não seria “*juridicamente aplicável, em virtude da possibilidade de ampla conceituação*” (BRASIL, 2000).

O magistrado e professor Jorge Luiz Souto Maior (2002, p. 15-16) se preocupa, por outro lado, com a adoção do critério em si, considerando a ampla discricionariedade concedida ao Tribunal Superior do Trabalho para a definição do que seria ou não transcendente:

Vale acrescentar que, não havendo como se estabelecer concretamente o que venha a ser a transcendência, por critérios objetivos, abre-se ao julgador uma grande dose de discricionariedade para definir, em cada caso, se a matéria é transcendente, ou não, e sérios problemas podem advir da aplicação dessa discricionariedade: primeiro, no que diz respeito, à garantia constitucional da fundamentação das decisões judiciais; e, segundo, no que tange à observância do princípio constitucional da isonomia.

De outra sorte, há quem defenda o uso do instrumento legal, como o Ministro do TST aposentado Wagner Pimenta:

O critério de transcendência não trará a extinção da Corte nem o desemprego de seus servidores. Todos os processos serão analisados. Os de menor repercussão, com maior rapidez. Os de maior relevância, ainda com mais profundidade. A medida também não trará prejuízo aos advogados, pois garante a apreciação da transcendência em sessão pública, com direito a sustentação oral e decisão devidamente fundamentada (art. 2º). O importante é que o cidadão sai ganhando. Em vez de esperar anos a fio, poderá ter uma solução célere para seus pleitos, tanto os de menor relevância quanto aqueles que demandarem uma análise mais apurada e definitiva pelas Cortes Superiores. No final, o lucro será de todos. (2001, p. 7-8)

Um dos maiores defensores da ideia, o ministro do TST Ives Gandra Martins Filho, a quem alguns doutrinadores atribuem a paternidade do instituto (PINTO, J.A.R., 2004, p.

1.051), vê no critério um meio de racionalização do trabalho da Corte Superior, desde a sua primeira aparição no Projeto de Lei nº 3.267/2000 (MARTINS FILHO, 2000, p. 61):

Com a implantação do sistema e seu funcionamento, poderemos atingir o objetivo maior a que o projeto de lei em tela se propõe: racionalizar e simplificar o julgamento dos recursos que chegam ao TST, viabilizando o exercício da função de guardião maior da legislação trabalhista que a Corte deve cumprir, por imposição constitucional.

5. A regulamentação do critério da transcendência pela Reforma Trabalhista

Partindo de anos de discussões em torno da definição do que seria a transcendência, quais seriam as suas espécies e o seu procedimento, a Reforma Trabalhista optou por retomar as discussões e ressuscitar a transcendência que jazia no meio jurídico.

A Lei nº 13.467/2017 modificou o art. 896-A da CLT, que tratava especificamente sobre a transcendência, trouxe as definições das espécies cabíveis, indicou algumas regras concernentes ao seu procedimento, e taxativamente revogou o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226/2001, *in verbis*:

Art. 896-A. [...]

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I – econômica, o elevado valor da causa;

II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se

à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.” (NR)

[...]

Art. 5º Revogam-se:

[...]

III – o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001.

De início, é possível identificar inúmeras diferenças na redação dos artigos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em comparação com o PL nº 3.267/2000. Por exemplo, o *caput* do § 1º, que elenca as espécies de transcendência, foi redigido da seguinte forma nos dois casos:

Projeto de Lei nº 3.267/2000	Lei nº 13.467/2017
§ 1º Considera-se transcendência:	§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

A noção de certeza do conceito de transcendência só é encontrada no PL nº 3.267/2000, pois a redação da Reforma Trabalhista deixou as alíneas do § 1º como meros indicadores do que seria transcendente, com ampla possibilidade de interpretações diversas considerando o termo “entre outros” ao final.

Analizando as definições das espécies de transcendência, também fica clara a mudança nos conceitos que o legislador optou por realizar, conforme se pode identificar no quadro comparativo abaixo:

Projeto de Lei nº 3.267/2000	Lei nº 13.467/2017
IV – econômica, a ressonância de vulto da causa em relação a entidade de direito público ou economia mista, ou a grave repercussão da questão na política econômica nacional, no segmento produtivo ou no desenvolvimento regular da atividade empresarial.	I – econômica, o elevado valor da causa;
II – política, o desrespeito notório ao princípio federativo ou à harmonia dos Poderes constituídos;	II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;
III – social, a existência de situação extraordinária de discriminação, de comprometimento do mercado de trabalho ou de perturbação notável à harmonia entre capital e trabalho;	III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;
I – jurídica, o desrespeito patente aos direitos humanos fundamentais ou aos interesses coletivos indisponíveis, com comprometimento da segurança e estabilidade das relações jurídicas;	IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Com relação à transcendência econômica, vale ressaltar que a Lei nº 13.467/2017 foi simplória na redação, na medida em que o antigo PL previa expressamente as hipóteses cabíveis, com destaque para as causas que oferecerem grave repercussão no desenvolvimento regular da atividade empresarial. A atual redação limita a análise apenas ao elevado valor da causa, o que é bastante subjetivo, pois, dependendo do tamanho da estrutura empresarial, o valor da causa considerado elevado o suficiente para repercutir no desenvolvimento da empresa pode variar.

As espécies de transcendência social e jurídica, previstas no PL, foram, de certa forma, agrupadas na nova redação da Lei nº 13.467/2017 e unificadas na transcendência social, que prevê o cabimento no recurso do empregado recorrente quando ferido direito social garantido pela Constituição da República.

O conceito de transcendência jurídica, já muito criticado, inclusive pela Deputada Zulaiê Cobra em seu parecer sobre o PL nº 3.467/2000 (BRASIL, 2000), foi significativamente alterado para se limitar à análise de questões novas sobre a interpretação da lei trabalhista.

6. Uma breve análise prática

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o Tribunal Superior do Trabalho alterou seu regimento interno e o fez com a publicação da Resolução Administrativa nº 1.937, de 20 de novembro de 2017. Na nova redação, foi criada uma seção específica para tratar da transcendência. Merece relevância o art. 246, pois prevê, de forma incisiva, que apenas os recursos de revista, cuja decisão recorrida tenha sido publicada após a entrada em vigor da Reforma, terão o critério da transcendência apreciado, *in verbis*:

Art. 246. As normas relativas ao exame da transcendência dos recursos de revista, previstas no art. 896-A da CLT, somente incidirão naqueles interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho publicadas a partir de 11/11/2017, data da vigência da Lei nº 13.467/2017. (BRASIL, 2017)

Alguns ministros do TST já passaram a analisar concretamente a existência de transcendência em matérias de recursos oriundos de ações trabalhistas. Na decisão colacionada abaixo, a título exemplificativo, o ministro Breno Medeiros entendeu que a matéria recorrida não apresentava natureza transcendente em nenhuma de suas espécies – econômica, política, social e jurídica:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONTROLES DE PONTO. HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA. HORÁRIOS UNIFORMES. EFEITOS. PROVA TESTEMUNHAL CONFIRMANDO A TESE DEFENSIVA. CONFISSÃO DO AUTOR. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. ART. 896-A DA CLT. Trata-se de agravo de instrumento interposto contra despacho que negou seguimento a recurso de revista. Na minuta de agravo, a parte agravante insiste no processamento do seu recurso de revista. Examinado. O recurso de

revista que se pretende destrancar foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT e revogou expressamente o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226/2001, o qual exigia, para a aplicabilidade do instituto da transcendência, a regulamentação deste Tribunal Superior do Trabalho. [...] Pois bem. Na presente hipótese, verifico que o agravo de instrumento em recurso de revista não versa sobre nenhuma matéria daquelas passíveis de reconhecimento transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. Com efeito: – não se verifica a existência de transcendência econômica, na medida em que o recorrente atribui à causa o valor de R\$ 150.000,00; – a causa não versa sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (transcendência jurídica), uma vez que a matéria relativa ao tema – CONTROLES DE PONTO. HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA. HORÁRIOS UNIFORMES. EFEITOS. PROVA TESTEMUNHAL CONFIRMANDO A TESE DEFENSIVA. CONFISSÃO DO AUTOR – é bastante conhecida no âmbito deste Tribunal, já tendo sido objeto da Súmula nº 338, III, do TST; – não se trata de pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (transcendência social), na medida em que não há invocação de ofensa a dispositivo elencado no Capítulo II do Título I da Carta de 1988 (Dos Direitos Sociais); – a decisão proferida pelo e. TRT não está em descompasso com a jurisprudência sumulada deste Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, tampouco com decisão reiterada proferida no âmbito da SBDI-1 desta Corte ou em sede de incidente de recursos repetitivos, de assunção de competência e de resolução de demandas repetitivas. Deve ser ressaltado que, diante da premissa lançada pelo v. acórdão regional, no sentido de que a prova testemunhal comprovou a tese defensiva, bem como que o autor confessou a concessão de uma hora de intervalo intrajornada, não se verifica potencial contrariedade à Súmula nº 338, III, desta Corte, invocada nas razões de revista. Ausente, portanto, a transcendência política. Assim, não verificada qualquer das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT, com fulcro nos seus §§ 2º e 5º c/c art. 247, § 2º, e 248 do Regimento Interno desta Corte, nego seguimento ao agravo de instrumento, determinando a baixa imediata dos autos à origem, independentemente da interposição de recurso. (AIRR 411-81.2016.5.13.0006, 8ª Turma, rel. min. Breno Medeiros. Julg. 23/4/2018, DEJT 25/4/2018)

Em outro processo, no entanto, o mesmo ministro reconheceu a existência de transcendência política com relação ao tema objeto do recurso, por entender que a matéria já seria fruto de jurisprudência uniformizada no âmbito da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST e, ainda que não sumulada, cabível seria o recurso diante da possibilidade legal de ampliação das hipóteses de transcendência:

PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE. DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA. ART. 896-A DA CLT. *TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA EM RAZÃO DE CONTRARIEDADE À JURISPRUDÊNCIA REITERADA DA SBDI-1 DO TST*. Trata-se de recurso de revista interposto pela parte reclamante contra o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho, no qual procura demonstrar a satisfação dos pressupostos do artigo 896 da CLT, relativamente ao tema – promoções por antiguidade – , invocando ofensa aos arts. 5º, *caput*, e 7º, XXX, da Constituição Federal, 461, § 2º, da CLT, 122 e 129 do Código Civil, além de contrariedade à Orientação Jurisprudencial Transitória nº 71 da SBDI-1 desta Corte. Transcreve arestos. Sustenta, em síntese, que eventual inexistência de dotação orçamentária não pode ser obstáculo ao reconhecimento do direito às promoções por antiguidade. [...] O recurso de revista foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas. O § 1º do art. 896-A dispõe serem indicadores de transcendência, entre outros, o elevado valor da causa, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal e a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado, em nada não obstando, no entanto, que esta Corte conclua por hipóteses outras que ensejem o reconhecimento da transcendência, desde que dentro das quatro vertentes já mencionadas. **Assim, ainda que o legislador tenha elencado como hipótese de transcendência política o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, nada impede que esta Corte amplie as hipóteses nas quais seja possível o reconhecimento dessa situação, em especial considerando que a modalidade visa, em última análise, a garantia de que as decisões tomadas no âmbito desta Corte superior sejam respeitadas pelas instâncias ordinárias.** Na hipótese, há alegação de descompasso entre a decisão proferida pela instância ordinária e o entendimento reiterado no âmbito da SBDI-1 desta Corte. De fato, a jurisprudência pacífica do órgão uniformizador é no sentido de que as promoções por antiguidade estão submetidas a critério objetivo, não dependendo do preenchimento de condições puramente potestativas, tais como eventual ausência de dotação orçamentária, aplicando-se analogicamente o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 71 daquela Subseção. Realmente: – DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. ELETROSUL. CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO. 1. Em mais de uma oportunidade, o Tribunal Superior do Trabalho manifestou-se no sentido de que a concessão de promoções por antiguidade condiciona-se a critério puramente objetivo relacionado ao transcurso do tempo. Por essa razão, a vinculação à deliberação

da diretoria ou à disponibilidade orçamentária constitui condição meramente potestativa, nos termos do art. 129 do Código Civil, e não impede, portanto, o implemento das promoções por antiguidade. 2. Aplicação analógica do entendimento sufragado na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 71 da SBDI-1, relativamente à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. 3. Invocação da mesma *ratio* que norteou o julgamento, no âmbito da SBDI-1 Plena, do Processo nº TST-E-RR-1913-15.2011.5.10.010, em sessão realizada em 22 de maio de 2014 (rel. min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT de 20/6/2014), referente às promoções por antiguidade previstas no plano de cargos e salários da Companhia do Metropolitan do Distrito Federal – METRÔ/DF. 4. Existência de precedente específico da SBDI-1 do TST em relação às promoções por antiguidade previstas no plano de cargos e salários da ELETROSUL, na trilha da jurisprudência pacífica do TST. 5. Embargos do Reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento.” (E-ED-RR – 11037-34.2013.5.12.0026 , relator ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 13/10/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016 – destaquei) *Verifico, assim, a existência de transcendência política apta ao conhecimento da revista, na medida em que o e. TRT, ao julgar improcedente a demanda, o fez sob o fundamento de que – o direito à progressão salarial por antiguidade está condicionado não somente ao preenchimento de critérios objetivos, mas, antes disso, depende da disponibilidade de verbas específicas para a concessão do aumento salarial para os empregados, em observância ao limite orçamentário anual estabelecido pelo órgão de coordenação e controle das estatais – (ementa do acórdão). Nesse contexto, estando a decisão regional contrária à reiterada jurisprudência da SBDI-1 desta Corte, deve ser reconhecida a transcendência política, bem como a apregoada ofensa ao art. 129 do Código Civil. Ante o exposto, com fulcro nos arts. 932, V, a, do CPC e 118, X, do RITST, conheço do recurso de revista, por ofensa ao art. 129 do Código Civil e, no mérito, dou-lhe provimento para restabelecer a r. sentença ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de promoções salariais por antiguidade não concedidas, determinando o retorno dos autos ao e. TRT a fim de que prossiga no exame dos pedidos recursais sucessivos da reclamada, como de direito. (grifo nosso) (AIRR-1441-55.2015.5.12.0026, 8ª Turma, rel. min. Breno Medeiros. Julg. 17/4/2018, DEJT 18/4/2018)*

Por fim, mas não menos importante, o TST também estabeleceu, no artigo 249⁶ do Regimento Interno, que organizará um banco de dados para divulgar todos os temas nos quais for reconhecida a transcendência da matéria.

⁶ Art. 249. O Tribunal Superior do Trabalho organizará banco de dados em que constarão os temas a respeito dos quais houver sido reconhecida a transcendência. (BRASIL, 2017)

7. Conclusão

Diante de todo o exposto, a certeza que fica é a incerteza. A ampla possibilidade de interpretação do que seria cada uma das espécies de transcendência, como foi possível verificar nos casos práticos analisados, abre espaço para diversos questionamentos. Um deles seria o risco de as decisões de admissibilidade recursal da Corte Superior Trabalhista ganharem alto teor discricionário, o que deverá ser dosado para que não se tornem arbitrárias.

A impossibilidade de interpor recurso de uma decisão monocrática que, em agravo de instrumento de recurso de revista, considerar que a matéria não teria natureza transcendente⁷ é, sem dúvida, uma forma de reprimir a enxurrada de recursos a que o TST é exposto diariamente. No entanto, a previsão é falha, na medida em que impede o exercício do direito constitucionalmente previsto à ampla defesa (art. 5º, LV, Constituição da República de 1988) e fomenta a sensação de insegurança jurídica, sob o pretexto de priorizar o uso de mecanismo de organização e administração da Justiça. Nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto,

[...] se o legislador reconhece como fundamental da (sic) garantia da ampla defesa, criar recursos, por que há, em seguida, de opor obstáculos à sua apreciação? Não seria muito mais racional simplificar o sistema, reduzindo o número dos recursos, mas permitindo que sua interposição assegure efetivamente o reexame da decisão recorrida? (2004, p. 1.061-1.062)

Uma proposta de simplificação do sistema recursal trabalhista, que atualmente permite diversas possibilidades de interposição de apelos, somada a uma mudança na visão dos operadores do Direito, voltada à análise econômica dos riscos aos litigantes no processo judicial, seriam outros caminhos mais viáveis para que a Justiça do Trabalho se tornasse eficaz e efetiva, sem necessidade do uso de instrumentos “transcendentais”⁸.

8. Referências bibliográficas

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 3.267 de 2000*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=F1EF13F20600BD7F7B514671D8C63A18.node1?codteor=1121400&filename=Avulso+-PL+3267/2000>. Acesso em: 13 jun. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução Administrativa n. 1937, de 20 de novembro de 2017*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2364, 30 nov. 2017. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 1-120. Republicação 1. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116169>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

⁷ É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria (Art. 896-A, § 5º, da CLT).

⁸ “Como inevitável consequência, nada vê o autor de transcendental na transcendência proposta. Ela equivale a paliar a dor do mal de que se trata, simples sintoma, quando o que se precisa é arrancá-lo pela raiz diagnosticada.” (PINTO, J.A.R., 2001, p. 1.062)

CÔRTEZ, Osmar Mendes Paixão. Transcendência x repercussão geral. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 81, n. 9, p. 1075-1080, set. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/123412>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

COSTA, Álvaro Moutinho Ribeiro. Supremo Tribunal Federal – Reforma Judiciária. *Revista de Direito Administrativo*: RDA, Brasília, n. 81, p. 476-490, jul./set. 1965. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/27731>> Acesso em: 13 jun. 2018.

FERNANDES, Tamires Rastoldo. A evolução do incidente de uniformização de jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho à luz dos Códigos de Processo Civil de 1973 e 2015. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 27, n. 58, p. 113-128, jan./jun. 2016.

MACIEL, Adhemar Ferreira. Restrição à Admissibilidade de Recursos na Suprema Corte dos Estados Unidos e no Supremo Tribunal Federal do Brasil. *Revista de Informação Legislativa*, v. 43, n. 170, p. 7-15, abr./jun. 2006. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/92452>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O critério de transcendência no recurso de revista: projeto de Lei n. 3267/2000. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 66, n. 4, p. 41-62, out./dez. 2000. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/85309>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

MATTIOLI, Maria Cristina. Transcendência: uma resposta política à morosidade da justiça. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 67, n. 4, p. 129-141, out./dez. 2001. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/51682>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

PIMENTA, Wagner Antônio. O critério da transcendência. *Revista Jurídica Virtual*, Brasília, vol. 3, n. 29, p. 7-8, out. 2001. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/828>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Reflexões sobre uma transcendência nada transcendental. *Revista LTr*, v. 68, n. 9, p. 1.051-1.062, set. 2004.

PINTO, José Guilherme Berman Corrêa. O writ of certiorari. *Revista Jurídica*, Brasília, v. 9, n. 86, ago./set. 2007, p. 87-103. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/291/280>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A transcendência como pressuposto do recurso de revista. *Revista do Direito Trabalhista – RDT*, v. 8, n. 11, p. 14-16, 2002.

A multa do art. 477 da CLT e a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho

Rodolpho César Aquilino Bacchi¹

1. Introdução

O art. 477, § 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), dispunha que a inobservância dos prazos para pagamento das verbas rescisórias descrito no § 6º do mesmo artigo acarretava o pagamento de duas multas, sendo uma em favor do empregado em valor equivalente ao seu salário e outra no valor de 160 BTN destinada aos cofres públicos. Trata-se de penalidade não é originária do texto consolidado, tendo sido introduzida pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

A finalidade da reprimenda era evitar que o empregado permanecesse indefinidamente aguardando o pagamento das verbas decorrentes da dispensa sem justa causa, pois até a sua inserção na CLT era assegurado ao trabalhador apenas o acesso ao Judiciário (DELGADO, 2013, p. 1.175), que lhe garantia a incidência de juros e atualização monetária.

Entretanto, existe forte controvérsia na doutrina e na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), bem como dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), acerca da aplicação da multa do art. 477 da CLT, tais como nos casos de reconhecimento do vínculo de emprego em juízo e de diferenças de verbas rescisórias, reversão da dispensa por justa causa em sem justa causa etc.

Desenvolveremos o presente estudo, apontando, inicialmente, as principais disposições acerca do pagamento das verbas rescisórias. Logo após, apresentaremos algumas controvérsias na jurisprudência dos TRT's e do TST envolvendo a aplicação da multa do art. 477 da CLT, através da análise de alguns arestos jurisprudenciais.

2. O pagamento das verbas rescisórias

A CLT, em sua redação original, previa em seu artigo 477, § 4º, que as verbas rescisórias deveriam ser pagas em dinheiro ou cheque no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho e, caso o obreiro fosse analfabeto, o pagamento deveria ser realizado apenas em dinheiro.

Em relação ao pagamento, o § 6º do art. 477 da CLT estabelecia dois prazos. O primeiro deles (art. 477, § 6º, “a” da CLT) era no sentido de que o pagamento poderia

¹ Advogado. Ex-assessor no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica de Petrópolis. Professor no Curso de graduação da Universidade Estácio de Sá e de pós-graduação *lato sensu* da Escola Superior de Advocacia (ESA/RJ). Artigo elaborado em memória da desembargadora Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e professora aposentada da Universidade Federal de Minas Gerais Alice Monteiro de Barros.

ser realizado no primeiro dia útil imediato ao término do contrato, sendo aplicável nos contratos por tempo determinado que se extingam em virtude do advento do termo final (DELGADO, 2013, p. 1.175). Este exíguo prazo se justificava pelo fato de haver a prévia determinação dos termos inicial e final do contrato de trabalho. Da mesma forma, aplicava-se o referido prazo nas hipóteses de contrato de trabalho por prazo indeterminado em que houvesse o aviso prévio trabalhado.

Na alínea “b” do art. 477, § 6º da CLT, tinha-se o segundo prazo que é de dez dias, contados da data da comunicação da cessação contratual, sendo este aplicável nas hipóteses de dispensa por justa causa, extinção do contrato de trabalho por motivo de morte do empregado, pedido de demissão sem a concessão do aviso prévio, além da dispensa sem justa causa, com a liberação do cumprimento do aviso prévio, ou sem a concessão do aviso prévio (DELGADO, 2013, p. 1.175).

O descumprimento dos referidos prazos ensejava a incidência de duas multas, sendo a primeira de natureza administrativa, no montante de 160 BTN, para cada empregado, e a outra, em favor do empregado, no valor equivalente ao seu salário devidamente corrigido pelo índice de variação da UFIR. Tais sanções não seriam devidas caso, comprovadamente, o trabalhador tivesse dado azo à mora, nos termos do art. 477, § 8º, *in fine* da CLT.

Recentemente, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou, dentre outros, os parágrafos quarto, quinto e sexto do art. 477 da CLT, passando a prever que o pagamento poderá ser realizado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto (art. 477, § 4º e § 5º da CLT).

Ademais, o art. 477, § 6º da CLT teve sua redação alterada para prever que a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como que 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.

3. A incidência da multa do art. 477 da CLT e a jurisprudência dos TRT's e TST

Podemos destacar, dentre outras, no âmbito da doutrina e da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, como principais controvérsias envolvendo a aplicação da multa do art. 477, § 8º da CLT, as hipóteses de reconhecimento do vínculo de emprego em juízo e de diferenças de verbas rescisórias, reversão da dispensa por justa causa em sem justa causa, etc., as quais analisaremos a seguir.

3.1. A multa do art. 477 da CLT e reconhecimento do vínculo de emprego em juízo

A primeira controvérsia envolvendo a aplicação da multa do art. 477 da CLT é aquela concernente ao reconhecimento do vínculo de emprego em juízo.

O entendimento que vem prevalecendo no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho é o de que a decisão judicial que reconhece a existência de vínculo de emprego

apenas declara situação fática preexistente, o que impõe a incidência da multa do artigo 477, § 8º, da CLT pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias².

Tal fato se justifica, pois a Orientação Jurisprudencial nº 351 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I) que adotava a tese de que seria indevida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT quando caracterizada fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa, restou cancelada pelo Tribunal Pleno do TST, por intermédio da Resolução nº 163, de 16/11/2009, publicada no DJe em 20, 23 e 24/11/2009, reabrindo a discussão acerca do tema.

Outrossim, o art. 477, § 8º da CLT impõe expressamente ao empregador a cominação de multa pelo inadimplemento da obrigação de quitar as parcelas constantes do instrumento de rescisão no prazo legal, sendo esta excepcionada apenas em havendo mora causada pelo trabalhador³. Nesse contexto, a existência de fundada controvérsia quanto à existência do vínculo de emprego, por si só, não tem o condão de afastar a incidência da multa, porquanto não se pode cogitar em culpa do empregado, uma vez que se trata do reconhecimento judicial de situação fática preexistente.

Ademais, este é o posicionamento, respectivamente, dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e 4ª Região (MIESSA; CORREIA, 2015 p. 536), *verbis*:

Súmula nº 30 do TRT da 1ª Região – Multa do art.477, § 8º da CLT. Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação.

Súmula nº 58 do TRT da 4ª Região – Multa do art.477, § 8º da CLT. A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida em juízo não afasta o direito à multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Em sentido contrário, a jurisprudência consolidada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (MIESSA; CORREIA, 2015 p. 536) através da Súmula nº 26 entende pela inaplicabilidade da multa do art. 477 da CLT quando houver razoável controvérsia sobre a existência ou não do vínculo de emprego.

3.1.1. Julgado do Tribunal Superior do Trabalho

Analisaremos agora, aresto do Tribunal Superior do Trabalho que, seguindo o entendimento que vem prevalecendo na Corte, entendeu que o reconhecimento judicial de vínculo de emprego, por si só, não possui o condão de afastar a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

² Recentemente, no âmbito do TST o referido entendimento restou cristalizado na Súmula nº 462: “A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias”.

³ Nesse diapasão, é o elástico de Alice Monteiro de Barros: “E nem se diga que, controvertida a relação jurídica, o empregador não poderia pagar as verbas rescisórias. Ora, tal circunstancia traduz um risco do empreendimento econômico, que, de acordo com o art. 2º do texto consolidado, deverá ser suportado pelo empregador. Por outro lado, uma vez reconhecido o liame empregatício, deve-se atribuir ao trabalhador a totalidade dos direitos assegurados nas normas trabalhistas e de imediato. Contemplar o empregador, no caso infrator, com a isenção da multa, implicaria injustiça em relação ao que desde o início reconheceu o pacto laboral, com todos os seus ônus”. (BARROS, 2011, p. 763)

3.1.1.1. Embargos de Divergência nº 45900-90.2004.5.04.0531

O julgado sobre o qual teceremos alguns comentários está fundamentado nos Embargos de Divergência nº 45900-90.2004.5.04.0531, em que figuraram como recorrente Néelson Ignácio Messinger e como recorrido Marlete Fátima Trombetta Koeppe.

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu pelo não conhecimento do recurso de revista quanto à multa do artigo 477 da CLT.

Em seu voto, afirmou o ministro relator, Renato de Lacerda Paiva⁴, que a Corte Superior do Trabalho, por intermédio da Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-1, publicada no DJU de 25/4/2007, vinha entendendo que era “incabível a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa”. Contudo, asseverou que o Tribunal Pleno dessa Corte decidiu, por maioria de votos, através da Resolução nº 163/2009, de 20/11/2009, cancelar a referida Orientação Jurisprudencial.

A partir disso, o ministro relator alegou que a multa do artigo 477 da CLT só não é devida quando ficar comprovado que o trabalhador deu causa à mora no seu pagamento.

Nesse diapasão, esclareceu ainda que a falta de quitação das verbas rescisórias devidas ao empregado, quando da rescisão contratual, importa em mora salarial, sendo irrelevante o fato de o vínculo empregatício ter sido reconhecido por decisão judicial, uma vez que o art. 477 da CLT não faz qualquer ressalva a esse respeito. Ademais, a decisão que reconhece a relação empregatícia possui natureza declaratória e não constitutiva, ou seja, reconhece que as parcelas rescisórias já eram devidas à época da quitação.

Dessa forma, advogou o relator que a simples invocação de inexistência de vínculo empregatício, na defesa, não isenta o empregador do pagamento da multa, eis que a única exceção contida no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho é a hipótese em que ficar comprovado que o trabalhador deu causa a mora no seu pagamento, o que não era o caso dos autos.

Concluiu, a SBDI-I, por unanimidade, pelo conhecimento do recurso de embargos quanto ao tema do vínculo de emprego, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, pelo seu improvimento. Também por unanimidade, a SBDI-I entendeu pelo conhecimento do recurso de embargos quanto ao tema da multa do artigo 477 da CLT, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, pelo seu não provimento.

3.2. A multa do art. 477 da CLT e a reversão da dispensa por justa causa em sem justa causa

A segunda controvérsia a ser analisada é aquela concernente a incidência da multa do art. 477 da CLT em havendo reversão da dispensa por justa causa em sem justa causa⁵.

⁴ Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=45900&digitoTst=90&anoTst=2004&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0531&submit=Consultar>>. Acesso em: 4 abr.2018.

⁵ A propósito do tema, o pensamento doutrinário de Alice Monteiro de Barros: “Há julgados sustentando que a *controvérsia processual* estabelecida no tocante à relação empregatícia ou alusiva à *causa de cessação do*

O entendimento consolidado no TST é o de que a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT é devida independentemente de a controvérsia a respeito da motivação da dispensa ter sido dirimida em Juízo, sendo indevida a dita penalidade apenas quando o empregado der causa à mora⁶.

Tal raciocínio *a fortiori* se justifica em razão do fato de que o provimento judicial que reverteu a dispensa por justa causa em dispensa injusta não tem como efeito constituir obrigação contra o empregador, mas apenas declarar o equívoco quanto à motivação da dispensa do autor e, por conseguinte, restabelecer a ordem jurídica, imputando a responsabilidade integral à empresa pelo ato nocivo praticado contra o empregado.

Nesse contexto, é o cancelamento da referida Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-I pelo Tribunal Pleno, que dispunha no sentido de que era indevida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT quando houvesse fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa⁷.

Adotando entendimento diverso a Súmula nº 33 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em seu inciso I, sustenta que a rescisão contratual por justa causa, quando afastada em juízo, não implica condenação na multa.

3.2.1. Julgado do Tribunal Superior do Trabalho

Analisaremos a seguir, aresto jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que, seguindo o entendimento sedimentado daquela Corte, posicionou-se no sentido de ser devida a multa do art. 477 da CLT na ocorrência da reversão da dispensa com justa causa em dispensa imotivada.

3.2.1.1. Recurso de Revista nº 3471200-20.2007.5.09.0651

O Recurso de Revista nº 3471200-20.2007.5.09.0651 foi interposto por OVD Importadora e Distribuidora Ltda. no processo em que figurou como recorrido Paulo Cesar Gabriel, versando, além de outros temas, acerca da inoportunidade da multa do art. 477 da CLT na hipótese de reversão da justa causa, por entender que o Tribunal Regional do

contrato (arguição de justa causa) são suficientes para tornar inaplicável a multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, por descumprimento do prazo para quitação das verbas rescisórias. Nesse sentido era a OJ nº 351 do TST, hoje cancelada. Divergimos da tese esposada. Ora, o texto legal não contém essas exceções, limitando-se a tornar a multa indevida apenas quando *o trabalhador, comprovadamente, der causa à mora.*” Grifos no original. (BARROS, 2011, p. 762.)

⁶ MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. REVERSÃO JUDICIAL DA JUSTA CAUSA. Após o cancelamento da Orientação Jurisprudencial 351 da SBDI-1 do TST, o entendimento nesta Corte é o de que o cabimento da multa do § 8º do art. 477 da CLT deve ser decidido levando-se em conta as circunstâncias específicas da lide. No caso concreto, a desconstituição em juízo da justa causa imputada ao reclamante, por não restarem provados os motivos ensejadores dessa modalidade de dispensa, não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, uma vez que as verbas rescisórias efetivamente devidas não foram pagas no prazo estabelecido no § 6º do citado dispositivo. Decisão regional proferida em conformidade com os precedentes desta Corte. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento. (RR-436-73.2010.5.10.0011, rel. min. Pedro Paulo Manus, Ac. 7ª Turma, DEJT 15/3/2013)

⁷ Nesse diapasão são as Súmulas nº 30 do TRT da 1ª Região e nº 36 do TRT da 3ª Região, respectivamente: “Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação”. “A reversão da justa causa em juízo enseja, por si só, a condenação ao pagamento da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT”.

Trabalho da 9ª Região teria violado a Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-1, porque, havendo polêmica sobre a validade da justa causa aplicada, então, por decorrência, haveria controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região considerou que revertida a justa causa aplicada *in casu* e deferidas as verbas rescisórias devidas, impõe-se reconhecer a incidência da multa legal (CLT, artigo 477, § 8º), pois sendo incontroversa a não quitação das verbas rescisórias, devida é a multa do artigo 477 da CLT.

Ainda segundo o Tribunal de origem, o fato destas verbas derivarem de reversão de justa causa reconhecida em juízo não exclui a penalidade em tela. Inteligência do § 6º c/c § 8º do artigo 477 da CLT. De mais a mais, a ausência de pagamento das rescisórias, à época, por si só, revela a mora em que incidiu a reclamada, independentemente da controvérsia instaurada a respeito da questão, já que o dispositivo legal não afasta a sanção nessa hipótese.

Diante disso, condenou a recorrente ao pagamento da multa do art. 477 da CLT.

O ministro relator Alexandre Agra Belmonte, iniciou o seu voto no mencionado processo entendendo que o Tribunal Superior do Trabalho, após o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-1, adotou o entendimento de que a aplicação da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT deve ser decidida caso a caso, levando-se em conta as circunstâncias específicas da lide.

Entretanto, segundo o relator, o posicionamento da Corte tem se pacificado no sentido de que a decisão judicial por meio da qual se reconhece a forma de extinção do contrato de trabalho apenas declara situação fática preexistente, o que impõe a incidência da multa do artigo 477, § 8º, da CLT. Asseverou ainda que a SBDI-1 assentou o entendimento de que a única exceção que justifica a não aplicação dela é a comprovação de que o trabalhador deu causa à mora no pagamento das verbas rescisórias devidas, o que não se verifica no caso de reversão da dispensa pela justa causa por via judicial.

Em razão do exposto, os Ministros da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o voto do Ministro Relator, não conheceram do recurso de revista quanto ao tema.

3.3. A multa do art. 477 da CLT e a existência de diferenças de verbas rescisórias reconhecidas em juízo

Outra controvérsia importante é no que tange a aplicação da multa do art. 477 da CLT diante do deferimento de diferenças de parcelas rescisórias em juízo.

O posicionamento consolidado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é de que descabe a multa do art. 477, § 8º, da CLT, fundamentada no reconhecimento judicial de diferenças, uma vez que tal hipótese não está abrangida pelo dispositivo legal supracitado⁸.

⁸ EMBARGOS INTERPOSTOS NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ART. 894, § 2º, DA CLT. ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DA SBDI-1 DO TST. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS. DIFERENÇAS RECONHECIDAS EM JUÍZO 1. A SBDI-1 do TST pacificou o entendimento de que o propósito da sanção prevista no artigo 477, § 8º, da CLT é reprimir a atitude do empregador que cause injustificado atraso no pagamento das verbas rescisórias. 2. Não incide a multa do artigo 477, § 8º, da CLT se o reconhecimento de diferenças de verbas rescisórias dá-se somente em virtude da declaração de procedência de postulação

Acrescente-se ainda que a natureza penal da dita multa impede a interpretação extensiva de seu preceito, salvo em hipóteses de pagamento fraudulento⁹ ou de mora protagonizada pelo empregado.

Destarte, em não havendo moral patronal deliberada, mas, sim, reconhecimento judicial de direito ao autor de parcela trabalhista, o que implicou repercussão nas verbas rescisórias adimplidas a tempo e modo por ocasião da rescisão contratual, não há que se imponha a aludida multa.

Destacam-se aqui as Súmulas nº 33, II, do TRT da 2ª Região, nº 106 do TRT da 15ª Região, e nº 36 do TRT da 17ª Região:

O reconhecimento mediante decisão judicial de diferenças de verbas rescisórias não acarreta a aplicação da multa.

A multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT é sanção imposta ao empregador que não paga as parcelas rescisórias constantes do instrumento de rescisão no prazo a que alude o § 6º do mesmo dispositivo legal. Não há previsão de sua incidência para a hipótese de pagamento incorreto ou insuficiente.

O reconhecimento judicial de diferenças de parcelas rescisórias não implica o deferimento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, por ausência de previsão legal. Esta sanção é aplicável nas hipóteses em que for descumprido o prazo estabelecido no § 6º do dispositivo celetista e nos casos de inadimplemento quando o vínculo empregatício for reconhecido em Juízo.

Não bastasse, tem-se o fato de que após o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 351 da SDI-1 do TST, somente seria indevida a dita reprimenda quando o empregado der causa à mora (art. 477, § 8º, *in fine* da CLT).

3.3.1. Julgado do Tribunal Superior do Trabalho

Apresentaremos a seguir importante aresto jurisprudencial ventilando a tese majoritária do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciada na impossibilidade de deferimento da multa do art. 477 da CLT na hipótese de reconhecimento em juízo de diferenças de parcelas rescisórias.

deduzida em juízo pelo empregado. Precedentes. 3. A partir da vigência da Lei nº 13.015/2014, nos termos da redação do art. 894, § 2º, da CLT, a indicação de arestos cuja tese jurídica encontre-se superada por iterativa e notória jurisprudência da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST não viabiliza o conhecimento de embargos, por divergência jurisprudencial. 4. Embargos de que não se conhece. Aplicação do art. 894, § 2º, da CLT. (E-RR – 559-58.2012.5.01.0009, relator ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 12/11/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 27/11/2015).

⁹ RECURSO DE EMBARGOS. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT – DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS. A mera consideração sobre a existência de diferenças de verbas rescisórias reconhecidas em juízo não se consubstancia em motivo determinante da cominação do artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR – 193700-42.2005.5.17.0009, data de julgamento: 21/11/2013, relator ministro: Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: DEJT 29/11/2013).

3.3.1.1. Recurso de Revista nº 50500-35.2009.5.17.0009

No que tange à controvérsia envolvendo multa do art. 477 da CLT na hipótese de reconhecimento em juízo de diferenças de parcelas rescisórias, o julgado sobre o qual teceremos alguns comentários é o Recurso de Revista nº 50500-35.2009.5.17.0009, em que figuraram como recorrente Moisés Coutinho Alves e como recorrido Damarka S.A. – Indústria e Comércio. Aquele interpôs recurso de revista, com o intuito de adversar acórdão do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, que, dentre outros temas, havia indeferido a multa do art. 477 da CLT, sustentando que teria havido a mora, pois o recorrido não teria pagado corretamente as verbas rescisórias ao recorrente, sendo esse fato suficiente para o deferimento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Afirmou ainda, que a obrigação do empregador encerra-se com o pagamento integral das verbas rescisórias e a homologação da rescisão¹⁰. Senão vejamos um trecho do v. acórdão:

2.3.2. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT

Insurge-se o reclamante, alegando que o fato das verbas rescisórias terem sido pagas a menor, é suficiente para o deferimento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Sem razão.

A multa do § 8º, do artigo 477, da CLT, é devida, exclusivamente, na hipótese de atraso no pagamento das verbas rescisórias constantes do termo de rescisão, não se podendo elastecer o seu alcance. Ademais, o reconhecimento judicial de parcelas não tem o condão de atrair a aplicação da multa discutida, de modo que eventual incorreção dos valores das verbas constantes do termo de rescisão contratual não justifica a aplicação de tal penalidade.

Primeiramente, o ministro relator Fernando Eizo Ono abordou em seu voto que o art. 477, § 8º, da CLT impõe a aplicação de multa ao empregador que não quitar as parcelas rescisórias no prazo previsto no § 6º do mesmo dispositivo de lei. Extrai-se do referido dispositivo que o único requisito para a imposição da penalidade é o pagamento dos haveres trabalhistas a destempo. Por conseguinte, não há, segundo o relator, previsão legal para aplicação de multa quando o pagamento é feito no prazo, e a sentença, posteriormente, defere diferenças de verbas rescisórias.

Dessa forma, segundo o Relator, se o pagamento das verbas rescisórias foi realizado tempestivamente, como se extrai do acórdão recorrido, não há ofensa ao art. 477, § 8º, da CLT.

Asseverou ainda que haveria óbice ao conhecimento do recurso de revista no particular em virtude da falta de especificidade dos arestos transcritos, o que atrai a aplicação do entendimento contido na Súmula nº 296, I, do TST.

Diante do exposto, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou no sentido de não conhecer do recurso de revista no que tange à multa do art. 477 da CLT, bem como no que se refere aos outros temas.

¹⁰ Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=50500&digitoTst=35&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0009&submit=Consultar>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

3.4. A multa do art. 477 da CLT e a relação de emprego doméstico

O posicionamento majoritário da jurisprudência, incluindo-se a do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho é pela inaplicabilidade da multa do art. 477 da CLT à relação de emprego doméstico.¹¹

Primeiramente, segundo aqueles que defendem tal tese, o art. 7º, alínea “a” da CLT exclui a aplicação dos preceitos celetistas aos empregados domésticos, exceto no caso de haver determinação expressa em sentido contrário.

Em segundo plano, a multa pela percepção das verbas rescisórias em atraso não está contemplada no rol dos direitos dos trabalhadores enumerados no artigo 7º da Constituição Federal, tampouco no parágrafo único do mesmo dispositivo, que trata acerca dos direitos dos empregados doméstico.

Destarte, para esta corrente, não se aplicam aos empregados domésticos, porque não se encontram elencadas dentre as hipóteses taxativas e restritivas do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, e também em virtude da vedação contida na “a” do artigo 7º da CLT.

Por outro lado, existe posicionamento minoritário na doutrina¹² e jurisprudência de alguns Tribunais Regionais do Trabalho¹³ pugnando pela incidência da multa do art. 477 da CLT ao vínculo de emprego doméstico.

O primeiro argumento para aqueles que se advogam tal tese é o de que em tendo o constituinte assegurado ao empregado doméstico uma série de direitos trabalhistas no art. 7º, parágrafo único da Constituição Federal, torna-se razoável concluir que, paralelamente, os dispositivos infraconstitucionais disciplinadores de pagamento, prazo e de multa dessas obrigações legais pelo empregador também devem ser aplicados àquela relação jurídica.

¹¹ RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. MULTAS PREVISTAS NOS ARTIGOS 467 e 477, § 8º, DA CLT. O disposto no art. 7º, “a”, da CLT afasta a aplicação dos seus preceitos aos empregados domésticos, estando eles sujeitos ao regime jurídico disciplinado na Lei nº 5.859/1972 e ao que estabelece o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, além de fazerem jus aos benefícios previstos em legislação esparsa, não se inserindo nesses direitos as multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT. Recurso de revista a que se nega provimento (TST, RR-35700-37.2007.5.02.0446, relatora ministra: Kátia Magalhães Arruda, data de julgamento: 15/9/2010, 5ª Turma, data de publicação: 24/9/2010).

¹² Nesse sentido, Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig sustentam que embora a Constituição Federal tenha concedido aos domésticos apenas alguns dos direitos outorgados ao empregado comum, a CLT lhes é aplicável quase por inteiro. É que cada um daqueles novos direitos provoca ou atrai a incidência de outros, nem sempre pressentidos. Tal como na natureza, entrelaçam suas raízes, vivendo numa espécie de simbiose. Assim, cabe a aplicação da multa do art. 477, § 8º, da CLT. GUNTHER, Luiz Eduardo e ZORNIG, Cristina Maria Navarro. Multa do Art. 477 da CLT – Trabalhador Doméstico. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apelj/artigos_doutrina_va_34.asp>. Acesso em: 4 abr. 2018.

¹³ EMPREGADO DOMÉSTICO. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT DEVIDA. A multa do artigo 477, § 8º, da CLT é endereçada a todos os trabalhadores, inclusive o doméstico. Isso porque o *caput* do artigo 7º da Constituição Federal traz embutido o princípio protetivo, pois, além de enumerar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, assegura também outros direitos que visem à melhoria da condição social do obreiro. Portanto, sendo inegável que a extensão ao empregado doméstico de o direito aos haveres rescisórios trabalhistas serem pagos no prazo determinado em lei atende ao requisito do texto constitucional, mormente considerando que se trata de verba de natureza alimentar, devida é parcela quando não observado o prazo legal para o pagamento pelo empregador. (TRT 10ª Região, RO nº 00386-2011-802-10-00-4, rel. des. Mário Macedo Fernandes Caron, 2ª Turma, DEJT 1º/7/2011)

Ainda mais, apesar de que não existira previsão na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (revogada pela Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015), de aplicação do art. 477 da CLT à relação de emprego doméstico, o disposto no art. 122 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, veda que a condição de cumprimento de uma obrigação fique sujeita ao arbítrio exclusivo de uma das partes.

Com efeito, se não existir prazo para pagamento de verbas rescisórias este ficará ao exclusivo arbítrio do empregador doméstico, o que não seria legalmente permitido. E ainda, o referido dispositivo do Código Civil possui compatibilidade com o texto consolidado, tendo em vista a natureza contratual da relação de emprego doméstico (art. 8º da CLT).

Por derradeiro, destaca-se que a Emenda Constitucional nº 72/2013 afirma categoricamente que pretende alterar “a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”.

3.4.1. Julgado do Tribunal Superior do Trabalho

Analisaremos a seguir, de maneira aprofundada aresto jurisprudencial favorável à aplicação da multa do art. 477 da CLT a relação de emprego doméstico do Tribunal Superior do Trabalho.

3.4.1.1. Recurso de Revista nº 2037-03.2011.5.15.0024

O Recurso de Revista nº 2037-03.2011.5.15.0024 em que figuraram como Recorrente Cássio Roberto Cicarelli Giorgetto e como Recorrida Rosimeire Siqueira versa sobre a aplicação da multa do art. 477 da CLT à relação de emprego doméstico. O Recorrente interpôs Recurso de Revista, com o intuito de adversar acórdão do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que havia condenado o mesmo no pagamento da multa do art. 477 da CLT, pois teria violado os artigos 5º, II, e 7º, parágrafo único, da Constituição Federal e 7º, “a”, da CLT. Argumentou que a multa do art. 477 da CLT não se aplica aos domésticos.¹⁴

De partida, a Ministra Relatora Delaíde Miranda Arantes declarou que comunga com o posicionamento de que não há como conferir efetividade aos direitos do trabalhador doméstico sem as correspondentes medidas persuasivas, como as penalidades em questão, que tem por finalidade desestimular o descumprimento da lei.

No entanto, afirmou que o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que as multas dos artigos 467 e 477 da CLT são inaplicáveis ao empregado doméstico em face da restrição prevista no art. 7º, “a”, da CLT. Para corroborar tal afirmação transcreveu a ementa de alguns jurisprudenciais da Corte.

Por sua vez, segundo a relatora, o art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal enumera os direitos e garantias assegurados aos empregados domésticos, entre os quais não se encontra a multa do art. 477 da CLT.

¹⁴ Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2037&digitoTst=03&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0024&submit=Consultar>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

Desse modo, curvando-se ao entendimento predominante na jurisprudência do TST, a Ministra Relatora entendeu que as multas dos artigos 467 e 477 da CLT são inaplicáveis ao empregado doméstico em face da restrição prevista no art. 7º, “a”, da CLT e do disposto no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal.

Isto posto, por unanimidade, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o voto do Ministro Relator, conheceram do recurso de revista quanto à multa do art. 477 da CLT, e no mérito, deram-lhe provimento para excluir da condenação o pagamento da multa do art. 477 da CLT, ressalvado o entendimento pessoal da relatora.

3.5. A multa do art. 477 da CLT e a não entrega dos documentos rescisórios

Hodiernamente, nova controvérsia surge com a modificação do art. 477, § 6º da CLT, que discorre que “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”.

Isto porque, diferentemente da divergência envolvendo a incidência da dita multa quando da não realização da homologação rescisória¹⁵, a nova redação do art. 477, § 6º, dispõe expressamente que deverá o empregador efetuar a quitação dos haveres resilitórios e a entrega dos documentos concernente à extinção contratual (guias do FGTS e seguro-desemprego) no prazo de 10 (dez) dias.

A partir disso, é razoável sustentar a tese de que a rescisão contratual não envolve apenas o pagamento das verbas atinentes ao término do vínculo de emprego, mas também a entrega dos documentos aptos a conferir ao trabalhador o acesso aos valores constantes na conta vinculada do FGTS e o benefício social seguro-desemprego.

3.6. A multa do art. 477, § 8º da CLT e a Dispensa Coletiva

Outra questão nova decorrente da Lei nº 13.467/2017 é a aplicação ou não da multa do art. 477, § 8º da CLT nas denominadas dispensas plúrimas, autorizadas pelo novel art. 477-A da CLT.

Aqui deve ser realizada uma interpretação sistemática do Capítulo V, denominado “Da Rescisão”, que compreende o microsistema a ser aplicado quando

¹⁵ A Lei nº 13.467/2017, alterando o art. 477, *caput* da CLT, excluiu a exigência da homologação rescisória. No âmbito da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, prevalecia, à época da vigência do art. 477, *caput*, da CLT em sua redação original, o entendimento de que era indevida a multa do art. 477, § 8º, da CLT quando o pagamento das verbas rescisórias é efetuado dentro do prazo legal, a despeito de a homologação e entrega das guias de TRCT ocorrerem em data posterior e a destempo. Neste aspecto, fato gerador da multa, estipulada no § 8º do artigo 477 da CLT, portanto, seria apenas o extrapolamento do prazo na quitação das parcelas devidas por ocasião da rescisão contratual. Tal entendimento se justificava pelo fato de que apesar de a homologação ser pressuposto de validade formal da rescisão contratual, o art. 477, § 6º, da CLT em sua redação original trata apenas dos prazos para o pagamento das verbas das rescisórias, e não do prazo a ser observado para a homologação da rescisão do contrato de trabalho. Em contrapartida, o entendimento contrário, no qual nos filiamos, pugna pela incidência da multa do art. 477 da CLT no caso de homologação tardia, mesmo em havendo o pagamento tempestivo das verbas resilitórias. Para os adeptos deste entendimento, o pagamento rescisório, regulado pelo art. 477 da CLT, configuraria ato jurídico complexo, envolvendo também a “baixa” na CTPS e a expedição de documentos para saque do FGTS, a par da assistência homologatória em contratos superiores a um ano.

da terminação do contrato de trabalho, motivo pelo qual é sustentável a incidência da aludida multa acaso seja descumprida a determinação do art. 477, § 6º da CLT.

4. Conclusão

Como visto, a multa do art. 477, § 8º da CLT configura medida importante e eficaz, tanto de caráter punitivo, quanto pedagógico para o cumprimento do texto consolidado.

As modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 em relação ao tema foram no sentido de desburocratizar a rescisão contratual ao extinguir a homologação rescisória obrigatória, retirando atribuição do Ministério do Trabalho e dos Sindicatos, sem retirar a eficácia da sanção.

Importante destacar, porém, que poderá retornar controvérsia envolvendo o alcance dos atos a serem realizados no prazo de 10 (dez) dias, ou seja, se a multa incide apenas no inadimplemento das verbas resilitórias naquele prazo ou se a não entrega das guias de seguro-desemprego e de liberação do FGTS também dão azo a dita sanção.

Ademais, modernizou-se a forma de pagamento dos haveres resilitórios ao se permitir expressamente o pagamento em depósito bancário, permitindo-se ainda a escolha por parte do empregador do meio de pagamento (dinheiro ou cheque ou depósito).

Em relação às controvérsias envolvendo a aplicação da multa do art. 477, § 8º da CLT, vimos que algumas não restaram dirimidas pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente pelo fato de estarem consolidadas através de Súmulas, o que causa enorme insegurança jurídica.

5. Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GUNTHER, Luiz Eduardo e ZORNIG, Cristina Maria Navarro. Multa do Art.477 da CLT – Trabalhador Doméstico. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_va_34.asp>. Acesso em: 4 abr. 2018.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas e organizadas por assunto*. 5. ed. Salvador: Jus Podivm, 2015.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de Oliveira. *Comentários às Súmulas do TST*. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. *Súmulas do TST Comentadas*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2012.

VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2012.

A jornada de trabalho dos gerentes bancários: análise crítica sob a ótica da proteção constitucional à saúde e ao limite da jornada de trabalho

Paula Teixeira Martins Schettini¹

Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), em seu art. 224, estabeleceu a jornada de trabalho do bancário. Segundo o dispositivo, a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal seria de 6 horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas de trabalho por semana.

Todavia, importante ressaltar que tal previsão não se estende a todos os bancários, pois há certa diferenciação dentro da mesma categoria profissional. O art. 224, § 2º, da CLT traz uma dessas exceções, preceituando que as disposições deste artigo – que define jornada de 6 horas diárias e 30 semanais para os empregados do setor bancário – não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

A Súmula nº 287 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por sua vez, diferenciou o empregado de banco gerente de agência e o gerente-geral de agência bancária. A este último, por exercer encargo de gestão, é aplicado o art. 62 da CLT. Àquele, por seu turno, amolda-se a previsão do art. 224, § 2º, da CLT. Dessa forma, observa-se que foram criadas duas espécies de gerentes bancários, que são regulados de forma diferente, caso sejam gerentes ou gerentes-gerais de agência.

Tendo em vista que o gerente-geral de agência bancária é regulado pelo art. 62, II, da CLT por força da interpretação da Súmula referida, foram retiradas desse profissional as proteções previstas no Capítulo II (Da Duração do Trabalho), da Seção II (Da Jornada de Trabalho) da CLT. Isso significa que tais gerentes não fazem jus à limitação da jornada e, por isso, não recebem qualquer vantagem remuneratória no que concerne ao trabalho realizado em sobrejornada. Certamente há violação do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988 (CF/1988), que prevê, nos incisos XIII e XVI, a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

A inexistência de limitação de jornada aos profissionais acima citados se mostra ruínosa aos gerentes gerais de agência, uma vez que compromete seu direito à desconexão, causando prejuízos à saúde.

¹ Advogada especializada em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Faculdade Damásio.

É sabido que os bancários são profissionais que adoecem muito, tanto mental como fisicamente, em virtude das longas jornadas e do rigor excessivo no alcance de metas. Sendo assim, a aplicação jurisprudencial que impinge à figura do gerente de agência a inobservância de limite na jornada vai de encontro aos preceitos constitucionais de limitação da duração do trabalho.

A presente pesquisa se desenvolverá com base nesta problemática, com o fito de demonstrar e analisar a falta de sincronia dos dispositivos jurídicos que disciplinam a jornada de trabalho dos gerentes-gerais de agências bancárias com o que está preceituado na Constituição Federal. Ademais, visa sugerir revisões doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema da jornada de trabalho, com o condão de proteger a integridade física e psíquica do trabalhador por meio da expressa limitação da duração do trabalho.

Do direito à saúde e à desconexão para o bancário

A Constituição Federal de 1988 garante diversos direitos sociais ao trabalhador, principalmente insculpidos em seu art. 7º, resultado da evolução do Direito do Trabalho, que havia surgido com nítido caráter social, visando realizar justiça em razão das péssimas condições de trabalho encontradas no século XIX. Todavia, pode ocorrer de a jurisprudência, a doutrina e até mesmo o legislador ordinário criarem normas e posicionamentos que afrontam a Carta Magna, gerando desgaste de algumas categorias profissionais (CAVALCANTI, 2014).

Essa prática decorre de um fenômeno chamado de flexibilização do Direito do Trabalho, que pode ser heterônoma (positivada pelo legislador, por exemplo) ou autônoma (realizada por instrumentos coletivos).

O estudo da flexibilização dos direitos trabalhistas está intimamente ligado aos direitos constitucionais fundamentais, uma vez que o art. 7º da Carta Magna estabelece grande parte daqueles e eventual mudança legislativa, seja através de emenda constitucional ou leis infraconstitucionais, necessariamente deverão respeitar o art. 7º da Constituição Federal.

Havendo conflito, caberá aos juristas, bem como ao Tribunal Superior do Trabalho e ao Supremo Tribunal Federal (STF), averiguar a constitucionalidade das mudanças prometidas pelo Executivo, seja através do controle difuso, isto é, aquele exercido no caso concreto mediante reclamação trabalhista, seja com o controle concentrado, exercido pelos legitimados do art. 103 da Constituição Federal.

Mister novamente informar que o art. 7º da Constituição Federal, em seus incisos XIII e XVI, define, quanto à duração do trabalho, que esta não será superior a 8 horas diárias e 44 semanais, bem como garante a remuneração do serviço extraordinário excedente.

No caso em tela, há evidente discrepância entre a previsão constitucional de limitação à jornada de trabalho e a realidade dos gerentes gerais de agência bancária.

Isso porque o art. 224 da CLT menciona que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas de

trabalho por semana. Contudo, o § 2º do mesmo dispositivo legal traz exceções à jornada do bancário prevista no *caput*, uma vez que esta não se aplicaria àqueles que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que recebam gratificação de no mínimo 1/3 do salário do cargo efetivo.

Com o fito de auxiliar a solucionar a questão, foi editada a Súmula nº 287 do Tribunal Superior do Trabalho, que prevê o seguinte:

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

Nesse sentido, foram diferenciadas duas espécies de gestores bancários: os gerentes em geral e os gerentes-gerais de agência. Para diferenciá-los, afirma o verbete que os gerentes-gerais exercem encargo de gestão. Ocorre que o entendimento sumular, ao determinar que os gerentes de agência bancária devem obedecer ao disposto no art. 62, da CLT, acaba por aniquilar toda a proteção à limitação da jornada de trabalho desses funcionários (CAVALCANTI, 2014).

Além da limitação prevista constitucionalmente, o art. 58 da CLT preceitua que a duração normal do trabalho, como regra geral para os trabalhadores da iniciativa privada, não excederá de 8 horas diárias.

Por sua vez, o art. 62, inciso II, traz a exceção à regra, ao afirmar que os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, não são abrangidos pelo regime geral previsto no art. 58 e seguintes da CLT, ou seja, não têm direito à jornada normal mínima, nem a remuneração de outras horas além das normais, nem adicional por trabalho extraordinário (CARRION, 2013).

No tocante à constitucionalidade do art. 62, da CLT, a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho entende que o dispositivo foi recepcionado pela Constituição e que este ainda ajuda a complementar o art. 7º da CF, tratado como norma genérica, com o que não se concorda (CAVALCANTI, 2014).

De acordo com esse entendimento, fica clara a situação de desvantagem do gerente-geral de agência bancária, que, por não possuir limitação de jornada de trabalho, notadamente num ambiente em que as metas e desafios propostos são rígidos, acaba por ver minada a sua saúde física e mental.

A pressão que os bancários sofrem para cumprimento e superação das metas, num primeiro momento, pode ser considerada como estimulante, resultando no aumento da produtividade. A questão principal é o resultado das pressões constantes, que podem trazer consequências diretas para a saúde do trabalhador, como a depressão (GEHM, 2013). Se o gerente não possui limitação de jornada, logicamente haverá um desgaste físico acentuado, especialmente porque o esforço se repete por horas a fio.

Válido ressaltar que muitas doenças se desenvolvem em função do trabalho excessivo, como distúrbios do sono, dor de cabeça e disfunção digestiva. Ademais, comprovada a relação da doença adquirida com as atividades exercidas na empresa, é

ônus desta última arcar com todo o tratamento médico do empregado, além de indenizá-lo por eventuais danos morais experimentados (SHARDONG, 2017).

Diante das constatações acima, especialmente no que tange à saúde do trabalhador, é um contrassenso observar que estão vigentes no ordenamento brasileiro dispositivos que afrontam o Estado democrático de Direito e o princípio da dignidade da pessoa humana (CAVALCANTI, 2014).

Como consequência dessa ofensa a princípios, é o trabalhador o maior prejudicado, pois tem violado o seu direito fundamental à saúde, que deveria ser garantido irrestritamente a todos, apesar de estar mitigado para a categoria dos bancários.

Dessa forma, o direito à saúde do gerente bancário deve ser alvo de proteção e deve ser resguardado. Mister se faz alterar a legislação infraconstitucional para atender às necessidades dos gerentes bancários, limitando a sua jornada de trabalho e preservando a sua saúde.

O direito à desconexão

Direito à desconexão laboral é uma expressão que fora introduzida no mundo acadêmico por Souto Maior (2003) e que está intrinsecamente ligada à limitação da jornada de trabalho.

O direito de desconectar-se do trabalho, pelas palavras de Souto Maior (2003):

Esclareça-se que o não trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela definição do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

É certo que, nos dias atuais, a tecnologia tem trazido inúmeras mudanças na estrutura de prestação de serviço, inclusive com a possibilidade material de manter o trabalhador sob constantes ordens e cobranças, sendo essas as características do modelo de “sociedade pós-industrial”, estruturada em “tecnologia, informação e conhecimento” (FERRER, 2015).

Os avanços tecnológicos auxiliam no desvirtuamento das normas que limitam a jornada laboral, tornando o direito à desconexão laboral uma verdadeira “quimera” (ALMEIDA, 2014). Os modernos aparelhos de celular, que sincronizam *e-mails*, calendários e contatos, ao mesmo tempo em que trazem benefícios à interação social, acabam por prejudicar a saúde dos trabalhadores, que ficam reféns da tecnologia que os mantém 24 horas por dia conectados e disponíveis ao seu empregador, seja através de mensagens, *e-mails* ou de aplicativos de mensagens, como Whatsapp.

Assim, o trabalhador fica por mais tempo à disposição do empregador, tendo em vista que a jornada continua por meios telemáticos ou virtuais em seus momentos de descanso, o que prejudica o “direito à desconexão” do trabalho, ou seja, a garantia de desfrutar de momentos de lazer (SHARDONG, 2017).

Pode-se tratar a desconexão laboral como uma etapa necessária a atingir o direito fundamental ao lazer. A desconexão precederia o lazer, sendo este uma complementação daquela, e de certo modo confundir-se-iam.

A sujeição habitual do empregado à jornada extenuante viola bem jurídico garantido por norma constitucional, a integridade física e mental do trabalhador, bem como o princípio da dignidade humana, implicando direito à indenização por dano moral, que encontra supedâneo no inciso X, do art. 5º da CF.

Ocorre que muitos empregadores não respeitam o horário de descanso, sendo que o frequente hábito de contatar o empregado durante os períodos de repouso pode impedir ou prejudicar o revigoramento físico e mental, comprometendo os momentos de relaxamento, de lazer e de tranquilo convívio familiar no ambiente domiciliar.

O direito à desconexão ou ao não-trabalho atravessa vários elementos: o estresse enfrentando pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando além da fadiga mental, as doenças relacionadas ao labor; o direito ao descanso sem reflexos do trabalho; o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos ou ao limite de labor (SILVA, 2015).

Para Delgado (2016), existe uma relação intrínseca entre a duração do trabalho e a garantia da saúde do trabalhador:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor), atua, diretamente na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte, integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada infortunística trabalhista.

É certo que a desconexão se faz necessária, na medida em que visa à efetividade dos direitos sociais e fundamentais, gerando, portanto, maior participação das pessoas na sociedade em seu tempo livre, promovendo-se uma plena cidadania, ou, pelo menos, uma cidadania mais ativa (SHARDONG, 2017)

Assim, o direito à desconexão consiste em proporcionar ao empregado equilíbrio da jornada de trabalho com a vida pessoal, protegendo seu bem-estar, saúde, buscando incentivar o uso da tecnologia com responsabilidade e equilíbrio.

Prova-se, desta forma, a atualidade do tema, bem como a necessidade de se entender e aplicar de modo efetivo a desconexão como meio de devolver ao trabalhador o tempo de vida que lhe foi suprimido devido aos empregadores que exigem a extrapolação da jornada.

Do dano existencial

O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, caracterizado pelos prejuízos sofridos pelo trabalhador devido a condutas ilícitas do empregador. Note-se que, no ordenamento jurídico brasileiro, se admite o ressarcimento por danos imateriais, segundo os artigos 1º, III e 5º, V e X da Constituição Federal.

No dano existencial, a vítima acaba sendo privada de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como o da dignidade da pessoa humana, o que gera o direito de buscar no Poder Judiciário uma indenização equivalente.

É possível dizer que ele se materializa quando o ofendido perde o sentido da vida, causando o chamado “vazio existencial”. Tal dano se prolonga no tempo e mostra seus efeitos posteriormente (VASCONCELOS, 2017).

Portanto, se caracteriza pela conduta do empregador ao frustrar os projetos de vida do trabalhador, que devido às longas jornadas de labor se vê impedido de dispor de seu tempo livre da melhor forma que desejar, seja com atividades familiares, com amigos ou como melhor quiser dispor de seu tempo, se vendo impedido muitas vezes de realizar seus objetivos pessoais, tanto familiares, como afetivos, culturais, sociais, religiosos, recreativos, ou qualquer outro tipo de atividade que cause realização ao empregado e que o mesmo pratique no seu âmbito de vida, quando não submetido à jornada de trabalho.

Dessa maneira, imperioso que os juízes e desembargadores, ao analisarem a questão, considerem que qualquer extrapolação da jornada configura afronta à ordem constitucional e à dignidade do empregado, sendo capaz de gerar, pó si só, indenização por dano existencial (SILVA, 2015).

Defende-se, portanto, que o trabalho habitual em horário extraordinário é suficiente para gerar direito à indenização por dano existencial, pois a vida do obreiro – aqui se incluindo as relações sociais, culturais, físicas, o lazer – deve ser mais valorizada do que a sua produção laboral.

A única maneira de se inibirem as jornadas excessivas é a condenação dos empregadores que atentam contra a saúde do trabalhador ao exigirem jornadas laborais superiores à limitação constitucionalmente garantida.

A (in)constitucionalidade do art. 62, da CLT

O estabelecido no art. 62 do Decreto-Lei nº 5.452/1943 vem sendo relativizado pelos aplicadores e pelos intérpretes do Direito com o intuito de salvar o dispositivo em comento de uma inevitável inconstitucionalidade (SILVA, 2015).

Assim trata o art. 62, da CLT:

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; (incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)

III – os empregados em regime de teletrabalho. (incluído pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

Prevê o artigo que alguns empregados devem ser excluídos das normas presentes no Capítulo II da CLT, que dispõe sobre as regras atinentes à duração do trabalho.

Contudo, há grave incoerência com a Constituição Federal, que expressamente prevê limitação à jornada de trabalho.

Insta salientar, segundo William Silva (2015, p. 27) que as normas constitucionais acerca da jornada de trabalho, presentes nas Constituições anteriores à de 1988, eram de aplicabilidade contida, ou seja, poderiam ser limitadas pela superveniência de uma lei infraconstitucional, resguardando assim a possibilidade prevista na norma celetista. Todavia, essa não é a realidade prevista na Constituição Federal de 1988, que em nenhum momento, ao tratar da limitação da jornada de trabalho, do repouso semanal remunerado, ou das férias deixou lacunas ou margens a interpretações dúbias, capazes de permitir o alijamento de qualquer trabalhador desses direitos fundamentais básicos.

Não bastasse, o *caput* do art. 7º da Constituição Federal estabelece que os direitos ali dispostos abrangem os trabalhadores urbanos e rurais, acrescentando ainda: “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 é posterior à Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, além do fato de que a Carta Magna é hierarquicamente superior às demais normas, sendo o topo da pirâmide de Kelsen, mister se faz que as normas infraconstitucionais passem por um processo de adequação à nova Constituição promulgada (SILVA, 2015). Em suma, o ordenamento jurídico anterior à promulgação da Carta Maior deve ser analisado com atenção e, assim, deve ser verificada sua compatibilidade com a nova Constituição.

Assim defende MENDES (2008):

Por isso se entende que aquelas normas anteriores à Constituição, que são com ela compatíveis no seu conteúdo, continuam em vigor. Diz-se que, nesse caso, opera o fenômeno da recepção, que corresponde a uma revalidação das normas que não desafiam, materialmente, a nova Constituição.

Ainda que a doutrina e jurisprudência majoritárias se posicionem no sentido de que a Constituição recepcionou o art. 62 da CLT, tal entendimento deve ser rechaçado. Não se pode aceitar que uma lei infraconstitucional desafie a Constituição Federal, causando retrocesso social.

Ora, o mundo atual é repleto de novas tecnologias que permitem o contato direto entre empregado e empregador durante 24 horas por dia. Sendo assim, as novas ferramentas de trabalho, como Whatsapp e *e-mail*, aliadas à falta de controle da jornada de trabalho, em muito prejudicam a saúde física e mental do trabalhador.

Em relação a hipótese prevista no art. 62, II, da CLT, há ainda uma crítica bastante severa: o fato de um empregado exercer função de confiança devidamente gratificada não pode ser suficiente a retirar-lhe seu direito à desconexão laboral.

Análise crítica

Como já exposto, o posicionamento da doutrina e da jurisprudência é nítido ao tratar que a jornada de trabalho dos gerentes gerais de agências bancárias não sofre a limitação prevista no art. 7º, inciso XIII da CF, por exercerem esses profissionais cargos de gestão e mando.

Contudo, interessante mencionar que, em que pese haver regulamentação constitucional para a duração do trabalho de forma geral, no limite de jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o diploma ordinário celetista, em seu art. 224, prevê regulação especial para limitar a duração do trabalho do bancário em 6 horas diárias, perfazendo um total de 30 horas de trabalho por semana (CAVALCANTI, 2014).

Importante frisar que o art. 224, § 2º faz uma ressalva: a duração de 6 horas não será aplicada aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia ou equivalentes, desde que o valor da gratificação percebida não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Nesse sentido, pode-se observar que a Consolidação das Leis do Trabalho pretendeu conceder aos gerentes bancários a aplicação da norma constitucional, qual seja, a de que a duração normal do trabalho não poderá ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Em que pese essa conclusão, o mencionado artigo não foi claro e não informou a qual gerente estaria se referindo, tendo em vista que na estrutura bancária há diversos, como os gerentes de conta e os gerentes-gerais de agência (CAVALCANTI, 2014).

Com o fito de solucionar a questão, o Tribunal Superior do Trabalho editou Súmula nº 287, enquadrando no art. 224, § 2º, da CLT os gerentes de agência e no art. 62, inciso II, da CLT, o gerente-geral, por presumir estar este investido de poderes de gestão.

JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

Confirma-se que doutrina majoritária já ratificou a Súmula nº 287 (TST), entendendo que o gerente geral de agência possui cargo de confiança excepcional, ou seja, interfere diretamente na própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e ordem essencial do desenvolvimento de sua atividade (CAVALCANTI, 2014).

Para esses doutrinadores, o gerente geral seria um alto empregado, pois possui amplos poderes de mando e de gestão, com valiosa participação na vida da empresa. Diferenciam-se dos outros empregados e dos gerentes inferiores por possuírem o poder de comando em que está investido o empregador e por serem outorgados do poder de representar o empregador perante terceiros.

A doutrina entende ainda, conforme já explicitado em tópico anterior, que o art. 62 II, da CLT seria constitucional, haja vista que esse dispositivo não menciona que o empregado deva trabalhar mais do que a jornada estabelecida na Constituição, mas sim que aqueles que não têm controle de horário, como é o caso do gerente, deixam de ter direito à percepção de horas extraordinárias, pois é difícil dizer qual o horário em que prestam serviços, por trabalharem externamente ou por fazerem o horário que querem, podendo entrar mais cedo e sair mais tarde, ou entrar mais tarde e sair mais cedo, a seu critério (MARTINS, 2008).

As decisões mais recentes vão ao encontro do posicionamento da doutrina, haja vista que eximem o empregador da necessidade do reconhecimento e do pagamento de horas extraordinárias.

No entanto, são várias as decisões, de acordo com a produção da prova, que entendem que os gerentes não exerciam efetivamente o cargo de confiança de gestão, sendo devido o pagamento de hora extra.

Isso se deve à análise da realidade do contrato de trabalho, pois em muitas vezes o trabalhador não exerce efetivamente o poder de gestão, não agindo com o *alter ego* do empregador, o que é exigido para o reconhecimento da função de confiança.

Nesse sentido:

HORAS EXTRAS. CARGO DE GERENTE. HIPÓTESE DO ART. 62, II, DA CLT. O aspecto formal da nomenclatura do cargo não basta para que a jornada do empregado seja enquadrada na hipótese de exceção do art. 62, II, da CLT. É necessária a demonstração do poder de gestão do empregado, agindo este como *alter ego* do empregador. (TRT 17ª Região, RO 00010200-72.2011.5.17.0005, 1ª Turma, rel. des. Gerson Fernando da Sylveira Novais, DEJT 6/10/2011).
BANCÁRIO. GERENTE GERAL. CARGO DE GESTÃO. HORAS EXTRAS. Empregado exercente da função de gerente geral durante todo o período contratual imprescrito, sendo a autoridade máxima na agência. Horas extras devidas. Aplicação da Tese Jurídica Prevalente nº 06 deste Regional, segundo a qual “Não se aplica ao gerente-geral de agência o art. 62, II, da CLT, considerando a regra específica prevista no art. 224, § 2º, da CLT. (TRT 4ª Região – RO 00021652-26.2014.5.04.0332, 4ª Turma, rel. des. George Achutti, julg. 26/7/2017, DJE 31/7/2017).

Contudo, não são raras as vezes em que os bancários, reclamantes nas ações trabalhistas, postulam o recebimento das horas extras, que é negado pelo entendimento que que realmente havia o poder de mando e de gestão.

Nesse sentido:

BANCO DO BRASIL. GERENTE GERAL DE AGÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. INCIDÊNCIA DA REGRA LEGAL INSCRITA NO ART. 62, II, DA CLT. Configurado nos autos que o empregado exercia as funções de gerente-geral de agência, subordinado apenas à superintendência regional, sem qualquer controle de sua jornada de trabalho, com a percepção de patamar

remuneratório compatível com o cargo, não há que se falar em direito à percepção de horas extras, à luz da disciplina inscrita no art. 62, inciso II, da CLT; tendo em vista que tal dispositivo legal, apesar de merecer uma interpretação conforme a nova ordem constitucional, ainda subsiste no nosso ordenamento jurídico. (TRT 1ª Região – RO 0010616-75.2013.5.01.0050, 7ª Turma, rel. des. Rogério Lucas Martins, julg. DJE 29/5/2017)

Sendo assim, ainda que em algumas oportunidades seja devido o adicional de horas extras aos gerentes bancários, seja ele intermediário ou gerente-geral, tal fato se deve apenas ao reconhecimento – ou não – da efetiva função de confiança. Se reconhecida a especial fidúcia no caso concreto, não é devida a indenização por horas extras; em caso negativo, é devida a indenização.

Em momento algum a dúvida quanto à aplicação ou não do instituto das horas extras paira sobre a (in)constitucionalidade do art. 62, II, da CLT, já que a jurisprudência majoritária o entende como constitucional.

Destarte, percebe-se que doutrina e jurisprudência são sincrônicas no sentido de entenderem por correta, quando reconhecida a função de confiança e poder de mando e de gestão, a retirada do direito constitucional da limitação da jornada de trabalho e da percepção às horas extras, deixando de se preocupar com a mitigação da proteção à saúde do gerente-geral de agência bancária (CAVALCANTI, 2014).

Sendo assim, a recompensa financeira fornecida aos gerentes-gerais de agência, com o acréscimo de 40% de gratificação, não deveria prevalecer. Primeiramente, tal vantagem pecuniária em quase nada impacta na lucratividade dos bancos. Depois, não há qualquer quantia que repare os prejuízos causados pela ausência de limitação de jornada.

Diante de todo o exposto, a situação dessa categoria profissional é preocupante. Sendo assim, mister se faz uma revisão da doutrina e da jurisprudência de modo a se aproximar aos ditames previstos na Constituição Federal.

Para tanto, como solução mais imediata, a primeira proposta seria revisar a Súmula nº 287 do TST, a fim de que a sua parte final fosse reestruturada, de maneira que fosse excluído o trecho do verbete que enquadra o gerente bancário na hipótese do art. 62 da CLT. Cabe ressaltar que há uma discreta evolução nesse sentido no âmbito do TST. Em meio ao rol dos Enunciados aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 2007, sobressai o de nº 17, que reputa inconstitucional o art. 62 da CLT.

LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.

Ainda que tais enunciados não tenham a força de uma súmula, em verdade ambos servem para expressar a orientação de determinados julgadores acerca de tema

controvertido, objetivando divulgar a jurisprudência. Dessa maneira, a edição de um enunciado auxilia na criação do precedente para novo entendimento.

Ademais, imperioso que se discuta a constitucionalidade do art. 62, da CLT, na medida em que este artigo prevê uma recompensa pecuniária para permitir o elástico da jornada de trabalho, ao contrário da limitação trazida pela Constituição Federal.

Ora, se a Constituição limita a um máximo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, é um contrassenso constitucional a existência de norma ordinária que cria duração maior que essa. Sendo assim, imperioso reavaliar o dispositivo em comento (CAVALCANTI, 2014).

Por fim, é notória a imensa dificuldade da análise deste caso, tendo em vista que envolve interesses de grandes empresários.

Diante de todo o exposto, é relevante mencionar que os bancários, notadamente os gerentes-gerais de agência, merecem a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho, tal qual dispôs a Constituição Federal, a Lei Maior. Mais que uma questão de jornada e de interesse empresarial, este é um tema afeto à saúde de trabalhadores, que repercute indiretamente, também, nos cofres públicos.

Conclusão

Diante de todo o exposto, a pesquisa teve o condão de estudar a condição do gerente-geral de agência bancária no tocante ao tratamento legal dispensado ao seu controle de jornada e às correlatas consequências para sua saúde.

Percebeu-se que os direitos atribuídos aos bancários estão dispostos de maneira esparsa, permeando tanto a Consolidação das Leis do Trabalho como a Constituição Federal, a doutrina, a jurisprudência e as súmulas.

Frisa-se que a Súmula nº 287 do TST previu uma diferenciação entre os gerentes bancários: a jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência seria regida pelo art. 224, § 2º, da CLT, ao passo que, quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se o art. 62 da CLT. Com isso, mostra-se a face perversa da aplicação deste último dispositivo aos gerentes de agência, haja vista que a ausência de controle de jornada culmina com exploração excessiva da mão de obra, premida pela necessidade de cumprir metas.

Dessa maneira, além de tais funcionários não receberem qualquer numerário a título de horas extras ou pela supressão de intervalo para repouso e alimentação, são extremamente prejudicados quanto à saúde, pois não há o descanso necessário e devem ficar à disposição do seu empregador irrestritamente.

Não bastasse, utilização das novas tecnologias, associadas à cobrança de metas desumanas, extirpam dos gerentes bancários (em especial dos gerentes-gerais de agência) o seu direito básico e fundamental ao não-trabalho.

A limitação da duração do trabalho é indispensável para a redução dos problemas decorrentes do estresse excessivo causado em tal ambiente de trabalho, o que onera, ainda que indiretamente, os cofres públicos, diante dos inevitáveis e recorrentes afastamentos por doenças laborais.

Tendo em vista todo o argumento ora exposto, é nítida a necessidade de alteração do quadro, o que se impõe.

A falta de limitação da jornada de trabalho, mormente no caso do gerente-geral, objeto do estudo, viola frontalmente os direitos sociais insculpidos na Constituição Federal, principalmente o que está disposto no art. 7º da CF, inciso XIII, o qual assegura ao trabalhador que a duração do trabalho não seja superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais.

O bem-estar do trabalhador está intrinsecamente ligado ao direito ao não-trabalho, pois auxilia na regeneração física e mental do empregado, manutenção de seus círculos sociais, bem como na consagração de seus projetos pessoais.

Apesar de todo o esforço, inclusive constitucional, de prezar pela valorização do trabalho e pela dignidade da pessoa humana, a doutrina e a jurisprudência são pacíficas no entendimento de que o art. 62, da CLT é constitucional e que, para os gerentes-gerais de agência bancária, há a contraprestação de 40% de gratificação sobre o salário para amenizar o trabalho excessivo.

Ora, essa compensação financeira é extremamente desfavorável, pois trata como valor econômico um bem de importância muito maior, que é a saúde do trabalhador.

Dessa maneira, muito importante que seja feita revisão da regulamentação com base na Constituição Federal, pois toda matéria infraconstitucional deve ser produzida conforme os seus dispositivos, o que não ocorreu em relação aos bancários.

A realidade demonstra que o gerente bancário se encontra desamparado juridicamente. Por essa razão principal, é urgente uma renovação do direito, no sentido de incorporar, efetivar e concretizar os direitos fundamentais, para que os profissionais em estudo possam gozar de uma existência mais digna.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: jun. 2018.

_____. Presidência da República. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: jun. 2018.

CARRION, Eduardo; CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 38. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 15. ed. Niterói: Método, 2018.

CAVALCANTI, C.; FILHO, H. *A jornada de trabalho dos gerentes bancários e o direito à saúde: por uma revisão jurisprudencial desde o Direito Constitucional do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=aaf9290b7570c56d>>. Acesso em: 2 abr. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GEHM, Taíse Cristina. *As transformações no sistema bancário e a hostilidade nas condições de trabalho: um olhar a partir do Banco do Brasil*. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/286072>>. Acesso em: 3 abr. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

SANTOS, Dartagnan Ferrer dos. O direito à desconexão do trabalho: uma proposta conceitual a partir da filosofia existencialista e “O estrangeiro” de Albert Camus. *Revista Diálogos do Direito*, [S.l.], v. 5, n. 9, p. 12-23, jan. 2016. Disponível em: <<http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/dialogosdireito/article/view/1054>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

SHARDONG, Mayara. *Direito à desconexão: limites necessários à jornada de trabalho*. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4463/Mayara%20Schardong.pdf?sequence=1>> Acesso em: 10 abr. 2018.

SILVA, William Barbiero da. *O Direito à desconexão: um direito fundamental ao não-trabalho aplicável aos gerentes bancários*. Disponível em: <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/o-direito-a-desconexao-um-direito-fundamental-ao-nao-trabalho-aplicavel-aos-gerentes-bancarios/o-direito-a-desconexao-um-direito-fundamental-ao-nao-trabalho-aplicavel-aos-gerentes-bancarios.pdf>>. Acesso em: 3 abr. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito á desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escol_da_magistratura/Rev23art17.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VASCONCELOS, Eduardo. *O Dano existencial sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. Disponível em: <http://ufrbr.br/direito/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=313:o-dano-existencial-sob-a-perspectiva-do-direito-do-trabalho-autor-eduardo-nascimento-de-vasconcelos-orientador-prof-msc-raimundo-paulino-cavalcante-filho&id=66:monografia-2017-2&Itemid=314>. Acesso em: 4 abr. 2018.

O impacto da Reforma Trabalhista na autonomia do Poder Judiciário Trabalhista

Juliana Fagundes dos Santos¹

1. A Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017 vem sendo idealizada há décadas no Brasil. Desde a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), foram inúmeras as críticas à legislação e posicionamentos os mais diversos quanto à necessidade de sua modificação.

Tanto juízes do Trabalho quanto empresários, sindicalistas, trabalhadores e partidos políticos de direita e esquerda concordavam que eram necessárias reformas na legislação trabalhista. O que ninguém contava, no entanto, é que fosse levada a cabo uma reforma no curto período de 5 meses. Com pouca discussão no Congresso e sem qualquer participação popular, a Reforma foi sancionada em meio a uma situação política complexa.

Em recente obra publicada sobre o tema, Maurício Godinho Delgado afirma que a Reforma coloca o Brasil numa direção regressiva, excludente e segregacionista. Segundo o autor:

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado democrático de direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei nº 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva (DELGADO, 2017, p. 40).

As críticas à Reforma também se tornaram comuns por parte de membros do Ministério Público e do Judiciário. Em outubro de 2017, cerca de um mês antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) se reuniu e definiu 125 pontos considerados como inconstitucionais ou inadequados. Embora parte da mídia considere que o posicionamento dos magistrados gera uma certa insegurança jurídica, ele reflete a indefinição da situação.

Diante das inúmeras controvérsias, é certo que os juízes não poderão criar ou restringir obrigações não previstas em lei. Não há que se pensar, no entanto, que a Reforma retira a liberdade de interpretação do magistrado. A exegese não está extinta, mas, ao contrário, fortalecida. Certamente haverá diversas interpretações dos pontos controversos o que pode gerar certa insegurança jurídica.

¹ Graduada em Direito pela Universidade Cândido Mendes. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela AVM Faculdade Integrada. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

No entanto, embora tenha liberdade de interpretação, cada magistrado continua tendo que cumprir a disciplina judiciária e julgar conforme entendimento de seu Tribunal. Aos julgados além da lei caberá reclamação por descumprimento de preceito legal.

Na visão de alguns juízes do Trabalho, a Reforma Trabalhista significou um claro movimento de anulação do Poder Judiciário Trabalhista enquanto organismo autônomo. O ativismo judicial não acabou.

De forma a sistematizar diferentes visões acerca da Reforma, passaremos à análise da visão de renomados autores, de grande influência no Direito do Trabalho.

1.1. Uma análise da Reforma, comparada à matriz constitucional de 1988

Um dos maiores doutrinadores de Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, realizou uma comparação da Reforma Trabalhista com a matriz estrutural da Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988 (CF). Para o autor, a Lei nº 13.467/2017 deve ser analisada a partir dos três pilares principais da CF/1988, que são: a arquitetura constitucional de um Estado de Direito, a arquitetura principiológica, humanística e social e a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana (DELGADO, 2017, p. 39).

A seguir serão tratados alguns pontos da Reforma Trabalhista que afrontam diretamente artigos ou princípios constitucionais.

Inicialmente é imperativo destacar que a nova legislação trabalhista despreza a noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social. Segundo Delgado, a Lei nº 13.467/2017 coloca como papel principal o capital, personificado na figura do empregador (DELGADO, 2007, p. 41).

Outro ponto grave é o esvaziamento do princípio constitucional da igualdade em sentido material, no contexto das relações empregatícias. Seguindo esse princípio, a Justiça trabalhista trata o empregado levando em consideração a sua hipossuficiência na relação de emprego. No entanto, a flexibilização permitida na nova lei, aliada à prevalência do negociado sobre o legislado e às restrições colocadas ao acesso do trabalhador à Justiça, o fragilizam ainda mais ao invés de corrigir a sua desigualdade em relação ao patrão.

Também ocorre um desmantelamento da construção constitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador que

[...] se realiza por meio de regras explícitas nessa direção, que diminuam a incidência de riscos inerentes à saúde e segurança no trabalho, tal como a regra, por exemplo, que tenta desconectar a duração do trabalho do campo da saúde laborativa (parágrafo único do art. 661-B). (DELGADO, 2017, p. 42)

A descaracterização da natureza salarial de parcelas pagas ao trabalhador e previstas constitucionalmente também é outro ponto importante que afeta a renda daquele e aumenta as desigualdades sociais.

Dentro do Direito Coletivo do Trabalho, é importante destacar que a Reforma caminha para um enfraquecimento dos sindicatos, na medida em que perdem a contribuição compulsória, deixam de ser presença obrigatória na homologação da

rescisão de contratos individuais de trabalho e de certa forma passam a concorrer com as novas comissões de representação dos empregados criadas no âmbito das empresas.

Delgado também considera que a extrema valorização da negociação coletiva prevista constitucionalmente é temerária, pois permite precarizar as condições do contrato de trabalho. Para piorar, a Reforma instituiu a proibição da ultratividade dos instrumentos coletivos negociados (2017, p. 47).

Outro princípio constitucional afrontado foi o do acesso à Justiça. Inicialmente pela descaracterização da gratuidade de justiça, impondo-se regras mais rígidas do que as do Processo Civil e do Direito do Consumidor (DELGADO, 2017, p. 48). Depois pela instituição da sucumbência recíproca no que se refere aos honorários advocatícios, o que certamente inibirá o trabalhador a ingressar com a ação trabalhista.

1.2. Uma análise da Reforma e seus contrastes em relação aos princípios de Direito do Trabalho

A Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017 foi bastante criticada por ferir princípios básicos de Direito do Trabalho. A desembargadora do Trabalho Vólia Bomfim Cassar elenca os principais momentos de ruptura em sua obra “Comentários à Reforma Trabalhista” (CASSAR; BORGES, 2017, p. 5-18).

Preceito básico de todo o Direito do Trabalho, o *princípio da proteção* ao trabalhador se reflete no ordenamento jurídico brasileiro através da tutela da parte hipossuficiente da relação de emprego. Tal proteção se consolida através de uma ação direta do Estado, intervindo nas relações e deixando pouco espaço para a autonomia da vontade das partes.

No entanto, a proteção ao trabalhador tem sido, nas últimas décadas, um dos maiores alvos de críticas dos empresários, sobretudo em período de instabilidade econômica.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, é a resposta à crise e aos interesses dos empresários, pois altera mais de cem pontos da legislação trabalhista que, em sua maioria, prejudicam o trabalhador. (CASSAR; BORGES, 2017, p. 6)

Outro postulado consagrado no Direito do Trabalho e corrompido pela nova legislação é o *princípio da prevalência da norma mais favorável*. No princípio, havendo possibilidade de aplicação de mais de uma norma ao caso concreto, deve prevalecer aquela mais favorável ao trabalhador. Com a vigência da Lei nº 13.467/2017, privilegia-se o negociado sobre o legislado, assim, é possível que o acordo coletivo prevaleça sobre a convenção coletiva; que o contrato individual de trabalho prevaleça sobre a CLT e que a norma coletiva reduza direitos. Ou seja, foi trazida uma ampla flexibilização dos direitos que fez o princípio original perder o sentido.

Também deve-se atentar ao *princípio da prevalência da condição mais favorável*, que tem embasamento no chamado direito adquirido descrito no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal. Trata-se de prevalência da situação mais vantajosa em que o trabalhador se encontra. A Lei nº 13.467/2017 também rompe com esse princípio, pois:

Uma das modificações trazidas pela “Reforma Trabalhista” foi o fim da ultratividade das normas coletivas, como se constata da nova redação do § 3º do art. 614 da CLT. Com isso, consagra-se o princípio da não incorporação definitiva das benesses normativas ao contrato de trabalho, permitindo-se a supressão, alteração ou manutenção das vantagens anteriores. Caso o instrumento coletivo perca a vigência ou outra norma venha reduzindo ou suprimindo o direito concedido pela anterior, não prevalecerá a condição mais benéfica ao trabalhador (CASSAR; BORGES, 2017, p. 7).

No que diz respeito ao *princípio in dubio pro misero*, não houve uma afronta direta da nova legislação, pois permanece a possibilidade de o magistrado interpretar a lei, embora sujeito à disciplina judiciária e determinações de seu Tribunal (CASSAR; BORGES, 2017, p. 8). Por isso a afirmação de que embora a Reforma Trabalhista buscasse limitar ao máximo a atuação do Judiciário Trabalhista, ela não acaba com o ativismo judicial.

No que se refere ao *princípio da primazia da realidade* foram diversas as possibilidades de sua ruptura, uma vez que o acordado individual ou coletivamente prevalece inclusive sobre a realidade. Assim, mesmo que o trabalhador preencha todos os requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT, para a caracterização do vínculo empregatício por exemplo, se assinar um contrato que o define como autônomo poderá afastar a relação de emprego.

Por fim, analisaremos a quebra do *princípio da inalterabilidade contratual prejudicial ao empregado*. A CLT, desde sua criação, proibia a alteração do contrato de trabalho que viesse a prejudicar o empregado, mesmo que bilateral. A Reforma permitiu diversas possibilidades de alteração, prejudiciais ao empregado. Podemos citar algumas a título de exemplo: possibilidade de alteração do trabalho contínuo para intermitente, redução ou supressão de direitos, supressão de gratificação de função de confiança mesmo após 10 anos, entre outras.

1.3. Uma análise comparativa entre a Reforma e normas de Direito Internacional

A Reforma também foi analisada na obra “Reforma Trabalhista Comentada Artigo por Artigo De Acordo Com Princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais” de Rodrigo A. Cavalcante e Renata do Val. Segundo os autores:

[...] ante a alteração da legislação interna do trabalho no país, em curto espaço de tempo, sem que houvesse a garantia de discussões prévias nos moldes da Convenção nº 144 da OIT, ratificada pelo Brasil, passou a se verificar que, além desse fato, no próprio conteúdo da nova legislação aprovada existe violação de diversos tratados internacionais ratificados e violação aos direitos humanos mínimos da classe trabalhadora do país (CAVALCANTE; VAL, 2017, p. 18).

Os autores citam pontos em que a nova legislação afronta a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o chamado Pacto de San José da Costa Rica, de 1969. A Reforma Trabalhista ao permitir um aumento excessivo da jornada de trabalho

e a precarização de condições laborativas na negociação direta com o patrão, leva ao desrespeito à integridade pessoal e à estipulação de condições degradantes de trabalho, uma afronta aos artigos 5 e 19 do referido Pacto (CAVALCANTE; VAL, 2017, p. 18).

A cobrança de custas, honorários periciais e advocatícios do trabalhador também vai contra os artigos 8º e 25 do Pacto de San José.

Também é destacado pelos autores o descumprimento do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Protocolo de San Salvador, nos seus artigos 6, 7, 9, 10, 11, 12, 16 e 17: “[...] por todo o já relatado, que produzirá por força de lei condições não dignas de trabalho, prejudicará a previdência social por falta de recolhimentos antes existentes” (CAVALCANTE; VAL, 2017, p. 19).

Acima foram analisados pontos nos quais a nova legislação trabalhista brasileira vai contra tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Também há vários pontos em que ela fere princípios preconizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2. As Súmulas do Poder Judiciário

2.1. A importância das Súmulas para a celeridade, a uniformização dos julgados e a segurança jurídica no Direito do Trabalho

Ao Direito material e Processual do Trabalho cabe aplicação subsidiária do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – CPC), expressamente autorizada pela CLT, em seu art. 769: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”. Tal autorização também se encontra no art. 15 do CPC: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”.

O novo Código de Processo Civil, que entrou em vigor em 18/3/2016, trouxe uma forte tendência de uniformização das decisões judiciais. O seu art. 926 define:

Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente.

§ 1º Na forma estabelecida e segundo os pressupostos fixados no regimento interno, os tribunais editarão enunciados de súmula correspondentes a sua jurisprudência dominante.

§ 2º Ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação.

A Instrução Normativa nº 39, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), autorizou a aplicação do art. 926 em seu art. 3º, XIII: “Art. 3º Sem prejuízo de outros, aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas: XXIII – artigos 926 a 928 (jurisprudência dos tribunais)”.

Dessa forma, a edição de súmulas em Direito e Processo do Trabalho, além de amplamente prevista em lei, corrobora os princípios de celeridade e segurança jurídica previstos pelo novo CPC, no sentido de uniformização das decisões judiciais.

Além da uniformização dos julgados, as súmulas têm ainda outro papel fundamental. A edição de súmulas e orientações jurisprudenciais por parte da Justiça do Trabalho torna dinâmico esse ramo do Direito, pois permite que se adeque ao momento presente, posicionando-se sobre situações advindas das modificações das relações de trabalho ao longo do tempo e não previstas na legislação.

2.2. O impacto da Reforma Trabalhista na aprovação das súmulas na Justiça do Trabalho

O desembargador do Trabalho Ivan da Costa Alemão Ferreira ressalta que a valorização das súmulas e orientações jurisprudenciais se intensificou com a Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014, que alterou a CLT, definindo regras para os julgamentos em órgãos coletivos. A Justiça do Trabalho, até 2017, seguia a tendência de uniformização de julgados preconizada pelo CPC e cada vez mais presente em outras áreas do Direito (ALEMÃO, 2017, p. 1.125).

No entanto, a Reforma Trabalhista realizada pela Lei nº 13.467/2017 vai contra a tendência prevista no novo Código de Processo Civil, de fortalecer os precedentes vinculados, de forma a garantir a segurança jurídica e pôr fim ao ativismo judicial e ao livre convencimento. Isso ocorre porque a lei limita a liberdade do TST para criar precedentes (ALEMÃO, 2017, pág. 1.122).

No período anterior à Reforma Trabalhista, as súmulas eram editadas segundo as regras definidas no art. 702 da CLT, inciso “f”, redação dada pela Lei nº 7.033, de 5 de outubro de 1982: “Ao Tribunal Pleno compete: f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento interno”. Dessa forma, o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho traziam em seus regimentos internos as regras para a aprovação de súmulas.

A Reforma Trabalhista, consolidada pela Lei nº 13.467/2017, definiu nova redação para o art. 702 da CLT, que passou a ter o seguinte texto:

Art. 702 [...]

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;
[...]

§ 3º – As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos advogados do

Brasil, pelo advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º – O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.

É importante enumerar os requisitos indispensáveis à edição ou alteração de súmulas ou enunciados de jurisprudência uniforme segundo a nova legislação:

- 1) Quórum qualificado de dois terços dos membros do Tribunal Pleno.
- 2) Que a mesma matéria tenha sido decidida de forma unânime e idêntica, em dois terços das turmas, em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas.
- 3) A sessão de elaboração ou alteração deve ser pública, anunciada com antecedência mínima de 30 dias.
- 4) Durante a sessão deverá ser permitida a sustentação oral do Procurador-Geral do Trabalho, do Conselho Federal da OAB, do Advogado-Geral da União e das confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

No que se refere ao TST temos que a corte possui atualmente 8 turmas, e a matéria deverá ser apreciada de modo idêntico e uniforme em 10 sessões diferentes em pelo menos seis turmas, antes de ser levada ao Tribunal Pleno. Para Carolina Marzola Hirata Zedes, ao exigir-se essa unanimidade nas turmas, já está preenchido o critério do quórum mínimo de dois terços, pois se cada turma é composta por 3 Ministros, já totalizam 18, que supera essa condição. Assim, a Lei nº 13.467/2017 estabelece um critério redundante ao exigir o quórum mínimo, no que se refere à votação no TST. Para a autora:

[...] o intento da lei, ao disciplinar o quórum de dois terços e estabelecer pressuposto rígido e único de debate prévio é claro: tentar dificultar e quiçá barrar a atividade de edição de súmulas e a uniformização da jurisprudência que, doravante, constituem precedentes obrigatórios (art. 927, CPC), caminhando frontalmente contra a tendência processual civil de verticalização de decisões judiciais (ZEDES, 2017, p. 88).

A desembargadora do Trabalho Vólia Bomfim Cassar ressalta que a alteração no art. 702 traz ainda a consequência prática de atribuições de funções dentro dos tribunais. Assim, dá ao Tribunal Pleno exclusividade para formação de jurisprudência, ao retirar da Sessão de Dissídios Individuais (SDI) e da Sessão de Dissídios Coletivos (SDC) a possibilidade de fazerem OJs (orientações jurisprudenciais) e teses vinculantes (CASSAR; BORGES, 2017, p. 94).

Por outro lado, a autora cita a vantagem de, no novo processo, ser dada publicidade e direito de defesa aos afetados pela uniformização da jurisprudência; ao contrário da sistemática anterior, na qual muitas vezes se fixavam teses vinculantes de forma automática. Para Vólia, o IUJ (incidente de uniformização de jurisprudência) acaba com a Reforma (CASSAR; BORGES, 2017, p. 94).

A dificuldade para a aprovação de súmulas também foi imposta pela legislação aos TRTs. Homero Batista Mateus da Silva classifica os procedimentos impostos pelo

art. 702 § 4º como draconianos e exemplifica, citando o caso do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), como é praticamente impossível segui-los. No TRT2, onde existem 18 turmas, os 2/3 de julgamentos unânimes equivaleriam a esperar que 12 turmas alcançassem unanimidade em 10 sessões diferentes. Para o autor:

O legislador coloca os TRTs numa situação difícilíssima. Se forem seguir à risca o manual de elaboração das súmulas e enunciados, nunca mais vão processar recursos de revista, que ficarão todos à espera da formação do caldo de cultura para o embasamento de novos verbetes. Se não forem seguir à risca o procedimento, poderão de acusados de usurpação de poderes e de produção de súmulas ao arrepio da lei (SILVA, 2017, p. 132).

Assim como a desembargadora do Trabalho Vólia Bomfim, Carolina Marzola Hirata Zedes (2017, p. 115) ressalta que tamanha dificuldade instituída para elaboração de súmulas não encontra semelhança em nenhuma outra área do Direito no Brasil.

Sobre a uniformização de decisões, é importante ressaltar que a competência para legislar sobre o Direito do Trabalho foi descrita no art. 22 da Constituição Federal: “Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I – direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho”.

Homero Batista Mateus da Silva ressalta que a Carta Magna trouxe tal determinação no sentido de garantir uma legislação una, evitando um fracionamento e decisões diferentes nos variados estados do Brasil. Para o autor o TST cumpre o papel fundamental de estabelecer essa uniformidade através da edição de súmulas. A Lei 13.467/2017, ao dificultar a elaboração de súmulas e orientações jurisprudenciais, penaliza tanto o trabalhador quanto empresas que atuam em âmbito nacional e podem ter decisões conflitantes em cidades diferentes pela ausência de determinações uniformizadas (SILVA, 2017, p. 130).

2.3. A restrição imposta pela Lei nº 13.467/2017 quanto ao conteúdo das súmulas

Outro ponto de destaque na Reforma Trabalhista é a mudança no art. 8º da CLT, que passa a trazer mais dois parágrafos, um deles com a seguinte redação:

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Segundo Fabiano Coelho de Souza, a nova redação atenta contra a necessidade do Direito do Trabalho de renovar-se constantemente para abarcar as diversas mudanças sociais pelas quais passa a sociedade:

[...] as relações de trabalho são extremamente dinâmicas, cabendo ao Direito do Trabalho conciliar o interesse do detentor do capital e do trabalhador. Com isso, as aspirações e demandas que surgem devem ser resolvidas pelo ordenamento jurídico, como meio de

pacificação social. Assim sendo, a confirmação de existência de uma lacuna normativa autoriza a utilização de diversos mecanismos de integração da norma como princípios, analogia e equidade (*caput* do art. 8º da CLT). Deste modo, a busca do equilíbrio na solução de um conflito poderá levar tanto a interpretações ampliativas quanto a restritivas, que não são inventadas, mas descobertas pelo intérprete (SOUZA, 2017, p. 33).

Defende o autor (2017, p. 33) a ideia de que não poderia haver qualquer impedimento de que as Súmulas e orientações jurisprudenciais criassem ou restringissem direitos, pois a própria CLT, no *caput* do art. 8º permite a utilização de analogia, princípios e normas gerais de direito, usos e costumes e Direito comparado. Ou seja, a Carta trabalhista concedeu liberdade de atuação do Judiciário no dispositivo citado:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Cabe frisar que o parágrafo segundo do art. 8º se traduz em clara tentativa de diminuição da autonomia do Judiciário Trabalhista. Tal dispositivo é reflexo da visão de que essa Justiça sempre se posiciona a favor do trabalhador, o que não se verifica em diversas súmulas editadas pelo TST. Observando a formação de jurisprudência uniforme dessa Corte é possível perceber diversos momentos em que os empregadores foram beneficiados. O que ocorre, de fato, é uma prática de solução de conflitos que fica estritamente comprometida com a dificuldade de edição de súmulas” (SOUZA, 2017 p. 34).

2.4. A tese de inconstitucionalidade das modificações do artigo 702 da CLT

A alteração na aprovação de súmulas faz parte dos pontos apontados na Lei nº 13.467/2017 como inconstitucionais por diversos autores. Carolina M. H. Zedes (2017, p. 116) afirma que a nova legislação é inconstitucional pois ignora o que preceitua o art. 93, XI da CF. O artigo traz a seguinte redação:

XI. nos tribunais com número superior a vinte e cinco julgadores, poderá ser constituído órgão especial, com o mínimo de onze e o máximo de vinte e cinco membros, para o exercício das atribuições administrativas e jurisdicionais delegadas da competência do tribunal pleno, provendo-se metade das vagas por antiguidade e a outra metade por eleição pelo tribunal pleno.

Para a autora (2017, p. 117), não deveria ser obrigatória a decisão das súmulas pelo Tribunal Pleno, podendo ser feita pelo Órgão Especial, conforme define a Constituição. Ocorre que o art. 702 da CLT foi feito anteriormente à CF e não recepcionado por ela.

Outro ponto que fomenta a discussão sobre a inconstitucionalidade é o fato de que a CF defende a autonomia dos tribunais em estabelecer seus regimentos internos no art. 96, I, “a”:

Compete privativamente:

I – aos tribunais:

a) eleger seus órgãos diretivos e elaborar seus regimentos internos, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos.

Dessa forma, cada órgão do Poder judiciário tem autonomia de auto-organização, cabendo a cada regimento interno definir as regras para aprovação de súmulas. A alteração trazida pela Lei nº 13.467/2017, sancionada em plena vigência da CF ignora assim os artigos 93 e 96. Para Carolina Marzola Hirata Zedes (2017, p. 117):

A lei, portanto, invade a esfera de autonomia do Poder Judiciário, que lhe é típica no exercício do mister judicante, ao estabelecer de antemão quando e como as cortes trabalhistas poderão uniformizar sua jurisprudência, matéria que deve ser relegada ao regimento interno de cada tribunal, como decorrência de sua autonomia, assegurada pelo art. 96, I “a” da CF.

Com relação à alteração ocorrida no art. 8º da CLT, que prevê que as súmulas e os enunciados de jurisprudência não poderão restringir direitos legalmente previstos e nem criar obrigações que não estejam previstas em lei, Carolina Marzola Hirata Zedes (2017, p. 118) pontua que se trata de uma clara tentativa de limitar a atuação do Poder Judiciário Trabalhista.

Para Carolina Marzola Hirata Zedes, tenta-se retornar ao Estado Legislativo, no qual havia unidade entre o texto e a norma e cabia ao Judiciário simplesmente acatar o que estava escrito na lei. No entanto, o Estado Legislativo já foi ultrapassado pelo Estado Constitucional, no qual texto e norma não são a mesma coisa e atuação do Judiciário constrói a norma a partir do caso concreto, sendo as súmulas e enunciados um reflexo dessa construção (ZEDES, 2017, p. 91). Afirma a autora:

Contudo, cumpre ressaltar que essa alteração invade o âmago da atividade judicante e, por conseguinte, a autonomia do Poder Judiciário diante dos demais poderes do Estado (art. 2º CF) que se vê limitado em sua tarefa de resolução de conflitos e, precisamente, do Tribunal Superior do Trabalho, como corte de ordenação do Direito (ZEDES, 2017, p. 92).

Conclui-se que a tese de inconstitucionalidade de Carolina Marzola Hirata Zedes se baseia na contradição a três artigos da CF: 93, 96 e 2º (princípio da separação e independência de Poderes).

3. Acordos e convenções coletivas no Direito do Trabalho

3.1. A importância da ação do Judiciário Trabalhista na homologação de acordos e convenções coletivas

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXVI, trata dos acordos e convenções coletivas, incluindo-os no rol de direitos fundamentais. Traz a Carta Magna: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Também há previsão na Convenção nº 154 da OIT, sobre o incentivo à negociação coletiva. Prevê seu art. 5º: “1. Deverão ser adotadas as medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação.”

A Convenção nº 154 foi oportunamente submetida à apreciação do Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto nº 22, de 12 de maio de 1992, publicado no Diário Oficial da União nº 90, de 13 de maio de 1992, e foi promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994.

Tanto o art. 7º da CF, quanto a Convenção nº 154 vêm ratificar o já disposto em título específico na CLT, que define as normas a serem adotadas na negociação coletiva no Brasil.

É importante observar que a CLT traz um rol de requisitos essenciais para a aprovação da negociação coletiva. O art. 612 informa o quórum necessário e os artigos 613, 614 e 616 da CLT os demais requisitos. Quanto a estes últimos, a desembargadora do Trabalho Vólia Bomfim Cassar ressalta que, além daqueles previstos nos artigos referidos também devem ser observados princípios e regras constitucionais, sob pena de nulidade (CASSAR; BORGES, 2017 p. 82).

Arion Sayão Romita (2017, p. 115) define que a autonomia privada coletiva, protegida pelos regramentos acima citados “[...] é a capacidade atribuída aos sujeitos de Direito Coletivo de criar normas complementares de regramento heterônomo, por meio do processo negocial”. Frisa ainda que a autonomia privada coletiva está vinculada:

[...] aos princípios do patamar mínimo civilizatório e da adequação setorial negociada. Dessa forma, há que se salientar que a negociação coletiva encontra limites nas normas de indisponibilidade absoluta. São indisponíveis, por exemplo, os direitos relativos à saúde e segurança do trabalho (ROMITA, 2017, p. 115).

Diante da negociação coletiva, cabe ao Judiciário Trabalhista a verificação dos limites opostos ao princípio constitucional da autonomia negocial, a saber:

1. Normas constitucionais em geral, com exceção dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º que tratam de direitos negociáveis, respectivamente valor do salário, duração do trabalho e jornada de trabalho.
2. Normas de tratados e convenções internacionais vigentes no Brasil.
3. Normas infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo referentes à saúde, segurança, bases salariais, etc. (ROMITA, 2017 p. 116)

Fabiano Coelho de Souza (2017, p. 35) ressalta que a Justiça do Trabalho, como representante do poder estatal, está sujeita à aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Dessa forma, há presunção de validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Prevê a CLT que os acordos e convenções coletivas devem ser analisados e ratificados pelo Poder Judiciário.

Ocorre, no entanto, que muitos acordos e negociações coletivas analisados antes da Lei nº 13.467/2017 não eram aprovados no Judiciário Trabalhista. Arion Sayão Romita afirma que “[...] a realidade vivenciada na Justiça do Trabalho demonstra uma prática constante de nulidade das cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, conforme se infere da leitura de sua jurisprudência uniforme.” Para o autor era necessário um processo interpretativo “[...] que afastasse o voluntarismo e ativismo judicial pernicioso e arbitrário.” (2017, p. 118).

O pensamento do autor encontra apoio de parte do empresariado e acabou por ser satisfeito em mais uma das alterações da CLT, que será analisada a seguir. (2017, p. 115-118)

3.2 O impacto da Reforma Trabalhista na homologação de acordos e convenções coletivas

Após a vigência do novo Código de Processo Civil, houve duas decisões proferidas em sede de repercussão geral que geraram novos paradigmas na interpretação da negociação coletiva. O juiz do Trabalho Marcel Lopes Machado analisa sobre estes julgamentos:

[...] a partir dos julgamentos proferidos pelo Supremo Tribunal Federal (A – T. Pleno – RE 590.415/SC – relator ministro Luís Roberto Barroso – Dje 25/5/2015. B – 2 Turma – RE 895.759/PE – relator ministro Teori Zavascki – Dje 13/9/2016), observa-se a adoção de interpretação que busca prestigiar explicitamente a validade das normas coletivas, diante da autonomia coletiva da vontade e da autocomposição dos conflitos trabalhistas, arts. 7º, XXVI e 8º, III, VI, da CF. (MACHADO, 2017, p. 172).

Uma das inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 está no § 5º do art. 611-A: o litisconsórcio passivo necessário pelas entidades sindicais. Determina o dispositivo:

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

A participação sindical é indispensável na negociação coletiva e agora configura um litisconsórcio obrigatório trazido expressamente pela Reforma Trabalhista. O juiz do Trabalho Marcel Lopes Machado ressalta que:

Portanto, instaurado, ainda que em demanda individual, o conflito sobre a validade e licitude do objeto (§ 3º do art. 8º da CLT e inciso II do art. 104 do CC) de determinada norma/cláusula do

instrumento normativo (ACT ou CCT), tem-se por imprescindível a formação do litisconsórcio necessário (art. 114 do CPC 2015), diante da responsabilidade jurídica, social, econômica e cívica das entidades sindicais na conclusão e execução da norma coletiva impugnada [...] (MACHADO, 2017, p. 181).

Outra alteração trazida pela Lei nº 13.467/2017 foi a do art. 8º da CLT, ao qual foram acrescentados dois parágrafos. O § 3º traz a seguinte redação:

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 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.

A juíza do Trabalho Valdete Souto Severo, em seu artigo *A CLT e os limites da interpretação judicial: art. 8º da CLT* afirma que está contido no parágrafo 3º, transcrito acima, o verdadeiro objetivo da Reforma Trabalhista: o esvaziamento da função jurisdicional (SEVERO, 2017, p. 78). Para a autora, o princípio da intervenção mínima não serve ao Direito do Trabalho por ser este um ramo voltado à necessidade histórica de proteção do empregado.

O parágrafo 3º do art. 8º da CLT se refere aos requisitos essenciais de validade do negócio jurídico, constantes no rol do art. 104 do Código Civil: “A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei.”

3.3. Da inconstitucionalidade do § 3º do artigo 8º da CLT

Sobre a regra trazida com a Reforma Trabalhista no § 3º do art. 8º, assim como outros dispositivos trazidos na Lei nº 13.467/2017, João Leite de Arruda Alencar afirma:

[...] deverá ser objeto de discussão em vários julgados, porquanto a própria inconsistência e ineficiência da estrutura sindical e a baixa representatividade da maioria dos sindicatos criados no Brasil, como consequência do modelo sindical existente, levará a uma inexorável perda de direitos laborais. (ALENCAR, 2017, p. 42)

O supracitado autor assevera ainda que o § 3º do art. 8º “[...] impõe mais uma vez, assim como as demais analisadas anteriormente, verdadeira restrição à atividade hermenêutica do interprete autêntico [...]” (ALENCAR, 2017, p. 40)

Além disso, a invocação do princípio da intervenção mínima na autonomia privada como justificativa para o § 3º do art. 8º não é válida, uma vez que “[...] tal autonomia não pode prescindir de um elemento básico que a fundamenta: a presunção de isonomia e equilíbrio entre os sujeitos coletivos”. Dessa forma, não poderia o Estado deixar de intervir numa relação em que claramente se percebe uma das partes como hipossuficiente. Mesmo que se considere a presença dos sindicatos na elaboração dos acordos e convenções coletivas, essas entidades se mostram ainda ineficientes e vulneráveis, incapazes de garantir o equilíbrio entre as partes que acordam (ALENCAR, 2017, p. 43).

A Recomendação nº 163 da OIT (*Sobre a promoção da negociação coletiva*) traz medidas a serem adotadas para tentar equilibrar as negociações coletivas. João Leite de Arruda Alencar ressalta que tais proposições não foram observadas no Brasil e afirma que não basta existirem sindicatos que representem os interesses dos empregados, se aqueles não possuem preparo e capacidade técnica para enfrentarem as negociações coletivas.

Com relação ao pré-requisito de validação por parte do Poder Judiciário de avaliar se o objeto é lícito, é importante ressaltar que não podem ser alvo de reforma por negociação coletiva os direitos expressamente protegidos pela Constituição Federal, e não poderão ser estabelecidas regras que atentem contra o interesse público (art. 623, da CLT).

Embora a redação do § 3º seja objeto de críticas por diversos juristas, há quem defenda que, na prática, os juízes continuarão a ter certa liberdade de ação. Florença Dumont Oliveira afirma acerca do § 3º do art. 8º: “A leitura do parágrafo em comento deverá ser feita à luz dos princípios da separação dos Poderes e da inafastabilidade do Poder Judiciário, insculpidos nos artigos 2º e 5º da Constituição da República, de modo que nenhuma interpretação da regra em comento poderá afrontar tais normas constitucionais.” (2017, p. 451)

4. Conclusão

A Justiça do Trabalho constituiu um ramo essencial para o equilíbrio das relações de trabalho no Brasil. Desde o seu surgimento vem contribuindo para a promoção da justiça social no país.

A Lei nº 13.467 foi promulgada em 13 de julho de 2017, sob o pretexto de que havia necessidade de modernização da legislação trabalhista. Sem o debate adequado e em tempo bastante curto, a Reforma Trabalhista foi aprovada no Congresso e trouxe centenas de modificações na CLT, trazendo diversas consequências para a Justiça do Trabalho.

O impacto da Lei nº 13.467/2017 será sentido nos próximos anos. No que se refere aos pontos abarcados neste trabalho, pode-se afirmar com certeza que a dificuldade de aprovar súmulas gerará um efeito perverso na unificação dos julgados e na segurança jurídica das decisões trabalhistas. E com relação à homologação de acordos e convenções coletivas, só o tempo dirá se o papel dos juízes do Trabalho se reduzirá a meros carimbadores, ou se a classe encontrará maneiras de alargar o entendimento do que prevê o § 3º do art. 8º da CLT.

A autonomia da Justiça do Trabalho sem dúvida foi atacada pela Reforma Trabalhista. No entanto, a instituição segue firme em seus propósitos e encontrará formas de reverter possíveis crises.

5. Referências

ALENCAR, João Leite de Arruda. A limitação das súmulas e a análise formal das negociações coletivas: o ataque à hermenêutica jurídica trabalhista. in FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

ALEMÃO, Ivan. A reforma trabalhista de 2017 e o TST. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo: LTr, v. 81, n. 9, p. 1.121-1.130, set. 2017.

BRASIL. Presidência da República. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 2 maio 2018

_____. _____. *Decreto Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992* – Aprova o texto da Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre o incentivo à negociação coletiva, adotado em Genebra, em 1981, durante a 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-22-12-maio-1992-358297-convencao-1-pl.html>. Acesso em: 2 maio 2018.

_____. _____. *Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1256.htm. Acesso em: 2 maio 2018.

_____. _____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 maio 2018.

_____. _____. *Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017* – Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 2 maio 2018.

_____. _____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017* – Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 2 maio 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 2. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

_____. A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro: Em Evidência, n. 79, p. 6-20, jul./ago. 2017.

CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. *Reforma Trabalhista: comentada artigo por artigo, de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e princípios de Direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MACHADO, Marcel Lopes. A validade e eficácia das normas coletivas – mudança de paradigma interpretativo – Supremo Tribunal Federal e Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial, p. 169-185, nov. 2017.

OLIVEIRA, Florença Dumont. Reforma Trabalhista e Justiça do Trabalho: olhos vendados e mãos atadas? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial, p. 443-456, nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 154*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convnçoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 2 maio 2018.

ROMITA, Arion Sayão. A Reforma (?) Trabalhista. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 66, n. 4, p. 395-401, abr. 2002.

SEVERO, Valdete Souto. A CLT e os limites da interpretação judicial: art. 8º da CLT. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte: Fórum, ano 34, n. 408, p. 75-83, dez. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus. *Comentários à Reforma Trabalhista no Brasil*. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. O Direito do Trabalho e a sua relação com o direito comum entre autonomia, subsidiariedade e confluência: interpretando o art. 8º da Consolidação Reformada das Leis do Trabalho à luz do particularismo. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Fabiano Coelho de. Comentários ao artigo 8º da CLT. In RODRIGUES, Deusmar José (Coord.). *Lei da Reforma Trabalhista: comentada artigo por artigo*. Leme (SP): JHMizuno, 2017.

ZEDES, Carolina Marzola Hirata. As inconstitucionalidades da Lei nº 13.467/2017 no que tange à edição e alteração de súmulas e enunciados de jurisprudência uniforme. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 51, p. 78-96, jul./dez. 2017.

A Reforma Trabalhista e os novos rumos da equiparação salarial

Carlos Artur Giannini Domingues¹

1. Considerações iniciais – Aplicação da norma sob a égide do antigo Código do Trabalho

Analisando a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), especificamente pela antiga redação do art. 461, que trata do tema equiparação salarial, tínhamos como requisitos para aplicação do instituto a ocorrência concomitante de empregados que prestassem serviços de idêntico valor ao mesmo empregador, na mesma localidade e função.

Num panorama geral, referido artigo tentava ainda, em seus parágrafos, distinguir o conceito de trabalho de valor igual, e estabelecia outros critérios e distinções, como tempo no serviço, existência de quadro de carreira e empregados readaptados. Importante destacar que as interpretações acerca dessa matéria também foram objeto de Súmulas editadas pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo a de número 6 consolidado os entendimentos de maior relevância para o tema.

O objetivo do presente artigo não é tratar de forma específica todas as nuances decorrentes do dispositivo que versa sobre igualdade salarial, mas sim trazer as modificações da norma que deverão ser observadas daqui em diante.

2. Conceito de mesma localidade

O conceito de mesma localidade era demasiadamente subjetivo quando da edição original do artigo, não tendo a Súmula nº 6 do c. TST em sua primeira redação, de 1969, colocado uma pá de cal na discussão. O artigo 461 do antigo texto não trazia nenhuma pista do que se considerava “idêntica localidade”; do inciso X da Súmula nº 6, (acrescentado em 2002), se inferia, como diferença de localidade, que os equiparandos laborassem em municípios distintos, com a ressalva de que não integrassem a mesma região metropolitana. Por exemplo, Rio de Janeiro, Niterói, Duque de Caxias, Nova Iguaçu, entre outros, por integrarem a mesma Região Metropolitana (Lei Complementar nº 20, de 1º de julho de 1974, art. 19²), eram considerados “mesma localidade” para fins de equiparação salarial. Seria um requisito objetivo não fossem diferenças existentes até dentro do mesmo município, logo, com ainda mais razão em cidades diversas.

Nesse sentido, chega a ser aviltante comparar os municípios e considerar que fazem parte de uma mesma região econômica. Analisando apenas um quesito, os números da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no caso,

¹ Advogado. Graduado pela Universidade Estácio de Sá. Pós-graduado em Direito do Trabalho. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa.

² Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp20.htm>. Acesso em: jun. 2018.

a população do Rio de Janeiro e de Niterói, vemos que o Rio conta com 6.498.837³, pessoas, enquanto que Niterói tem população de 497.883⁴. Vale destacar que grande parte dos habitantes de Niterói trabalham no Rio de Janeiro, o que impede, como sobejamente demonstrado, a comparação entre os citados municípios.

Com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), o conceito de mesma localidade mudou e passou a ser “mesmo estabelecimento comercial”⁵, rompendo com a discussão até então existente sobre regiões metropolitanas.

Utilizando como exemplo os bancos comerciais, uma agência bancária localizada no Centro do município do Rio de Janeiro não poderia ser considerada na “mesma localidade” de uma outra situada no bairro do Andaraí, ainda que dentro da mesma cidade, pois o porte e o movimento são díspares. Andaraí é um bairro pacato, onde as pessoas moram, mas via de regra trabalham no Centro. Do mesmo modo, a maioria dos habitantes dos municípios vizinhos ali residem, mas trabalham no Centro do Rio de Janeiro, que é o principal polo econômico da cidade e do estado. Assim, ainda que as agências cotejadas tenham o mesmo porte, fato é que a do Centro do Rio de Janeiro irá invariavelmente apresentar volume de negócios muito maior e, conseqüentemente, maior movimentação de clientes, do que uma agência de bairro, vez que as pessoas que lá residem saem cedo de suas casas, quando o banco sequer abriu, para trabalharem, e só retornam após o fechamento da agência, ou seja, não utilizam aquele estabelecimento bancário.⁶

No citado exemplo, temos pessoas que trabalham dentro do mesmo município, no entanto, a diferença entre as localidades é evidente, e impede não só que o labor dos comparados possa ser considerado na mesma localidade, como também, via de consequência, possa ter valor igual.

A inovação da Lei nº 13.467/2017 veio para mitigar a amplitude da norma anterior, de modo que apenas os empregados que trabalhem para o mesmo empregador no âmbito do mesmo estabelecimento comercial e sofram com disparidade salarial, podem pretender receber tais diferenças perante a Justiça do Trabalho⁷.

³ Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=330455&search=rio-de-janeiro|rio-de-janeiro|infograficos:-informacoes-completas>>. Acesso em: jun. 2018.

⁴ Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=330330&search=rio-de-janeiro|niteroi>>. Acesso em: 19. jun. 2018.

⁵ Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (redação dada pela Lei nº 13.467/2017)

⁶ O horário de funcionamento dos estabelecimentos bancários no Estado/Distrito do Rio de Janeiro, é de 10h00 às 16h00, sendo a jornada de trabalho genérica definida na Constituição da República Federativa do Brasil, de 8 horas diárias e 44 semanais, ocorrendo em maior volume entre 8h00/9h00 até 17h00/18h00. Tendo em vista a jornada descrita, com início às 8h00/9h00 e término às 17h00/18h00, não há possibilidade de outros trabalhadores se utilizarem de agências bancárias cujo funcionamento é de 10h00 às 16h00.

⁷ “Após a Lei nº 13.467/2017, o requisito da ‘mesma localidade’ desapareceu do art. 461 da CLT, e em seu lugar foi exigido que os empregados cotejados trabalhassem no mesmo estabelecimento. Portanto, a partir da vigência da nova lei, só terá direito a equiparação salarial o empregado que apontar paradigma que trabalhe no mesmo estabelecimento que receba salário superior ao seu.” (CASSAR, 2017, p. 926).

3. Modificações no cotejo do lapso temporal

O período de tempo que poderia ser utilizado para comparação entre dois empregados que pretendem diferenças salariais decorrentes do tópico em questão, deve ser menor do que 2 (dois) anos na função. Ou seja, pela regra antiga: se o empregado “1” foi contratado em abril de 2010 para desempenhar a função de mecânico, e posteriormente promovido à função de mecânico-chefe em abril de 2014, na comparação com o empregado “2”, contratado em abril de 2015, para a função de mecânico-chefe, considerando que o empregado “1”, tem um salário maior do que o empregado “2”, são devidas diferenças salariais a este último, ainda que contratado 5 (cinco) anos após o ingresso do empregado “2” na empresa, vez que na função de “mecânico-chefe” ambos possuem lapso temporal menor do que 2 (dois) anos.

A questão é, como comparar empregados cujo tempo na mesma empresa é distinto? Por óbvio, o empregado mais antigo possui maior expertise no trabalho e já tem incorporada a filosofia da empresa, o que o recém-contratado ainda levará tempo até alcançar, devendo inclusive ser auxiliado pelo mais antigo no desenvolvimento de suas funções.

Da leitura do antigo artigo 461, § 2º da CLT, verifica-se que não há essa distinção entre “tempo de trabalho no empregador” ou “tempo de trabalho na função”, tendo o legislador originário utilizado o termo “tempo no serviço”. Ora, tempo no serviço pode ser interpretado como tempo “a serviço do empregador”, e como no exemplo acima, o empregado “1”, contratado 5 (cinco) anos antes do empregado “2”, gozaria sim, de privilégio salarial no cotejo com o recém-contratado.

Por força da jurisprudência aplicada até então, ficou definido que o requisito do lapso temporal seria contabilizado em relação ao tempo na função, como, no exemplo citado, o mister de “mecânico-chefe” (que deveria ser utilizado para contagem do período de 2 anos) e não a data da contratação do empregado que, ainda que em função distinta, tenha maior tempo de trabalho prestado ao mesmo empregador.

A Reforma Trabalhista distinguiu os conceitos de *tempo no serviço* e *tempo na função*, e criou o lapso temporal de quatro anos, ratificando a ideia esposada acima, que considera a antiguidade na prestação de serviços ao mesmo empregador como limitador do pleito de equiparação salarial.

O requisito de dois anos na mesma função não foi esquecido, e também consta da redação do novo § 1º do art. 461 da CLT⁸, sendo certo que, nas comparações entre empregados, somente serão devidas diferenças salariais se o cotejado tiver sido contratado há menos de quatro anos e, caso preenchido esse requisito, que não haja disparidade de mais de dois anos na mesma função⁹.

⁸ Art. 461, [...] § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

⁹ “Para o novo texto legal, dessa maneira, passam a ser dois os aspectos temporais relevantes comparados: que a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a quatro anos e, concomitantemente que a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.” (DELGADO, 2018, p. 982).

A verificação da isonomia salarial agora passa por duas unidades de tempo, sendo exigidos o período de quatro anos a serviço do mesmo empregador, e, cumulativamente, o lapso de dois anos de trabalho na mesma função.

4. Das intermináveis cadeias de equiparação salarial

Seguindo o entendimento da Súmula nº 6, inciso VI do c. TST, eram possíveis, pela regra antiga, as chamadas equiparações em cadeia, que permitiam a um determinado empregado pleitear diferenças salariais em relação a outro empregado, ainda que este último tivesse obtido sua própria majoração salarial por meio de uma ação trabalhista anterior.

Como a lei era omissa em relação a essas enormes cadeias salariais, era tarefa extremamente árdua conseguir demonstrar a existência de requisitos objetivos que pudessem impedir o pleito, vez que a cada nova sentença condenatória surgia oportunidade para novos potenciais beneficiários de equiparações futuras.

Podemos voltar ao exemplo anterior visando clarear as ideias em torno da cadeia de equiparação, sendo o empregado “1” contratado em abril de 2010, na função de mecânico, passando a mecânico-chefe em abril de 2014. Contratado para mecânico-chefe em abril de 2015, o empregado “2”, com salário menor do que o empregado “1”, pela regra antiga, teria direito às diferenças salariais na comparação com este último. Para melhorar essa situação complexa, a empresa resolve contratar o empregado “3” em maio de 2016. O empregado “3” não teria direito a receber os mesmos valores salariais do que o empregado “1”, pois, o lapso temporal de dois anos foi vencido, contudo, ele pode pleitear as diferenças salariais em relação ao empregado “2”, que lembre-se, conseguiu a majoração salarial em ação utilizando o empregado “1” como modelo isonômico.

Assim, o empregado “3”, que não tem direito a idêntica retribuição em relação ao empregado “1”, passaria a receber o mesmo salário deste em eventual ação trabalhista, porque o empregado “2”, esse sim possível modelo “isonômico” do empregado “3”, foi vencedor nesse particular em processo trabalhista anterior. E se contratado um quarto empregado, mais uma vez voltaríamos a interpretar toda essa teia de infundáveis equiparações salariais.

Com a Reforma Trabalhista, o requisito da contemporaneidade ganha mais peso, e dita que somente podem pleitear equiparação salarial funcionários que tenham trabalhado juntos ao mesmo tempo na empresa, não tendo direito funcionário que venha a ocupar ou tenha ocupado cargo vago, não desempenhado por outra pessoa naquele momento¹⁰.

Nesse mesmo sentido, visando emperrar toda essa trama de equiparações, foi incluído pela Reforma o novo § 5º no art. 461 da CLT¹¹, passando a proibir a chamada cadeia

¹⁰ “Registre-se, que a Lei nº 13.467, vigente desde 11/11/2017, inseriu no art. 461, em novo § 5º, expressamente esse requisito da contemporaneidade entre os empregados comparados, mesmo que esta contemporaneidade tenha ocorrido no passado e não ao tempo da propositura da ação trabalhista (novo § 5º, c/c inciso IV da Súmula nº 6 do TST).” [...] “Contudo, a Lei da Reforma Trabalhista simplesmente eliminou a possibilidade de repercussões equiparatórias com suporte na ideia de paradigma remoto (a denominação “equiparação em cadeia” referida pela Súmula nº 6, inciso V, do TST).” (DELGADO, 2018, p. 980/986).

¹¹ Art. 461, [...] § 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha

de equiparação, eis que o novo dispositivo preconiza a paridade salarial somente entre empregados contemporâneos no cargo ou função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o modelo contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria, em flagrante conflito com a interpretação feita pela Súmula nº 6, VI, do c. TST.

Importante destacar que o § 5º cuida justamente do exemplo citado nesse tópico, que, se analisado perante a nova sistemática, impediria o empregado “3” de pleitear diferenças salariais em relação aos empregados “1” e “2”¹².

5. Novos requisitos para o plano de cargos e salários

Um dos requisitos que a Lei nº 1.723, de 8 de novembro de 1952 (que alterou o art. 461 da CLT), trouxe para definir parâmetros de equiparação salarial, foi o quadro de carreira organizado pelo empregador. Tal regra teve a finalidade de definir as hipóteses em que haveria progressão salarial dentro da empresa, sendo que o então alterado § 3º do art. 461 ditava um complemento ao critério de alterações por antiguidade e merecimento, determinando que fossem feitos alternadamente, entendimento também fundamentado pela Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 418 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), do colendo TST¹³.

Teoricamente, essa seria a salvação para uma empresa que sofre com problemas e disparates salariais, vez que a partir da adequação da sua política de cargos e salários, estabelecida através de critérios próprios em âmbito privado, nenhuma interferência externa sensibilizaria esse tipo de acordo. No entanto, a objetividade dessa norma não é tão específica assim.

Criou-se na doutrina e na jurisprudência a discussão sobre a necessidade de homologação pelo Ministério do Trabalho, valendo registrar que a lei não determinava essa obrigatoriedade, sendo tal comando inserido pela Súmula nº 6, inciso I, do colendo TST, com objetivo de evitar excessos do empregador nas exigências para promover seus empregados. Um alerta importante, não há qualquer compulsoriedade de que o empregador conceda promoções aos empregados por merecimento ou antiguidade, transcendendo direito potestativo seu. Esse comando consistia num suposto abuso de poder pela empresa, caso

obtido a vantagem em ação judicial própria.

¹² “Exige-se, também, que o paradigma seja contemporâneo ao empregado que reivindica o aumento salarial. Esse entendimento já era defendido em muitos julgados trabalhistas, mas o TST, em meio a numerosos argumentos, passou a admitir parcialmente o conceito de equiparação em cadeia ou em cascata, em que o salário de uma pessoa majora o salário de outra e assim sucessivamente, até que tempos depois tenha havido o aumento sequencial de tantas pessoas que a última não conhece a primeira, não conviveu com ela e não mantém o traço de dois anos de diferença na função. Neste sentido, a Súmula nº 6, VI, b, terá de ser revista.” (SILVA, 2017, p. 84).

¹³ OJ-SDI1-418 – EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. (DEJT divulgado em 12, 13 e 16/4/2012) Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

o quadro de carreira não fosse homologado pelo Ministério do Trabalho, discutível ante a inexistência de lei que obrigasse o empregador ao incremento salarial¹⁴.

Não sendo homologado pelo Ministério do Trabalho, o quadro de carreira organizado perderia a utilidade como empecilho à equiparação, e sujeitava o empregador ao cumprimento das regras descritas acima (lapso temporal, identidade de função, localidade, produtividade, perfeição técnica), repita-se, tornando o plano de cargos e salários letra morta, definições trazidas pela desembargadora Vólia Bomfim Cassar¹⁵.

Com a edição da Reforma Trabalhista, os requisitos sofreram modificações significativas e apaziguaram as discussões em torno da norma vigente. Isso porque a nova redação do § 2º do art. 461¹⁶ passou para o âmbito privado do empregador, ou por meio de negociação coletiva, a possibilidade da homologação do quadro de carreira.

A nova redação foi taxativa ao dispensar qualquer tipo de homologação ou registro em órgão público do quadro de carreira da empresa, deixando ao crivo do empregador a implementação dos critérios de antiguidade e merecimento, que podem vir a ser utilizados para definir os salários vigentes na política patronal e as possibilidades de promoção. Também preconizou a norma que o quadro de carreira possa ser implementado mediante acordo ou convenção coletiva.

No § 3º do art. 461 da CLT¹⁷ há outra determinação que visa colocar uma pá de cal na discussão sobre como devem ser feitas as promoções nessa modalidade, determinando que as progressões no quadro de carreira podem ser feitas por antiguidade ou mérito, não subsistindo mais obrigatoriedade de que sejam alternadas.

6. Preservação da igualdade

Se considerarmos que a equiparação salarial nada mais é do que a junção de dois princípios voltados aos trabalhadores em geral, quais sejam, o da igualdade e o da suficiência do salário, concluímos que a Reforma Trabalhista inaugurou uma questão bastante positiva na aplicação da norma.

Ainda vivemos um período de bastante sensibilidade em relação à igualdade no trabalho e no salário, seja em relação a gênero, etnia ou grupos que não conseguiram erigir a posição de plena isonomia na sociedade. Dessa forma, o art. 461, § 6º (incluído

¹⁴ “Há críticas ao entendimento jurisprudencial de que o quadro de carreira (de empresas estatais e de entes privados) deva merecer imprescindível homologação administrativa do Ministério do Trabalho. De fato, não se justifica semelhante excesso de burocratização e de intervencionismo meramente administrativo. O fundamental, sob o ponto de vista do contraponto à equiparação (art. 461, §§ 2º e 3º da CLT), é que o quadro de carreira estabeleça efetivos mecanismos impessoais de promoções alternadas por merecimento e antiguidade.” (DELGADO, 2016, p. 914).

¹⁵ “Apenas os planos de cargos e salários que contenham previsão de promoções alternadas ora por merecimento ora por antiguidade (questões que devem ser analisadas dentro de cada cargo ou carreira) e que tenham sido homologados pelo órgão competente, elidem o direito à equiparação salarial.” (CASSAR, 2014, p. 942).

¹⁶ Art. 461, [...] § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

¹⁷ Art. 461, [...] § 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

na CLT pela Lei nº 13.467/2017)¹⁸ permite a aplicação de multa no importe de 50%, limitada ao teto máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, em favor do empregado discriminado, além de eventuais diferenças salariais.

7. Conclusão

Não se pretende com o presente artigo exaurir as matérias ventiladas, em vista da sua grande amplitude, diante das recentes modificações que a Reforma Trabalhista trouxe para debate na Justiça do Trabalho.

Pudemos perceber que o conceito de localidade mudou drasticamente, deixando para trás os municípios e regiões metropolitanas, passando à possibilidade de pleitear equiparação salarial apenas no âmbito do mesmo estabelecimento empresarial. Essa foi uma das inovações mais relevantes da nova sistemática, uma vez que restringe drasticamente o campo de atuação do pedido de equiparação, sobretudo nas empresas de maior porte, que possuem inúmeros estabelecimentos em um mesmo município ou região metropolitana.

Mais adiante verificamos as modificações no âmbito do lapso temporal, o que, no sentir desse autor, vieram para corrigir alguns excessos na aplicação da norma até então, privilegiando os empregados mais antigos no âmbito do mesmo empregador, com a adoção dos critérios cumulativos de quatro anos de tempo de serviço para o mesmo empregador, além dos dois anos na função.

A vedação da equiparação em cadeia também é uma inovação que visa a trazer águas mais calmas para o instituto. O que acontecia anteriormente é que se sucediam inúmeros pedidos de equiparação, deixando o conceito original da norma apagado frente aos novos requisitos que iam sendo criados para cada novo deferimento de diferenças salariais nessas projeções. Agora de forma mais objetiva, a norma impede que modelos não contemporâneos na empresa possam se beneficiar de isonomias criadas por ações judiciais.

No que tange ao quadro de carreira, houve duas modificações importantes. A primeira é a faculdade de o empregador, por ato único privado, por acordo ou por convenção coletiva, instituir plano de cargos e salários, sem qualquer forma obrigatória. Vale destacar que a norma foi taxativa ao afastar a necessidade de homologação por qualquer órgão administrativo. A segunda alteração notável diz respeito à possibilidade de as progressões no quadro de carreira serem feitas só por antiguidade ou só por mérito, ou por ambas, sem compulsoriedade de alternância entre as modalidades.

Por último, a vedação da discriminação direta veio como uma luva para uma sociedade que ainda busca a igualdade plena, e precisa de mecanismos como cotas e multas para enfrentar esse desafio.

Os seis novos requisitos insculpidos no artigo 461 e seus parágrafos do texto “celetista” pós-reforma visam restringir as hipóteses de cabimento da equiparação salarial. Embora a criação da multa por discriminação direta tenha amenizado tais alterações, acredito

¹⁸ Art. 461, [...] § 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

que o legislador foi cirúrgico ao buscar uma solução para temas de grande sensibilidade, no debate em torno da aplicação do princípio de salário e trabalho de valor igual.

8. Referências bibliográficas

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Método, 2014.

_____. *Direito do Trabalho de Acordo com a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017*. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. *Curso de Direito do Trabalho – obra revista, atualizada e ampliada, conforme Lei nº 13.467/17 e MPr nº 808/17*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

A incidência do imposto de renda nas execuções trabalhistas

Luciana Nunes da Rocha¹

1. Introdução

No decorrer da liquidação dos cálculos trabalhistas, nos deparamos com algumas controvérsias quanto à competência para determinar as retenções fiscais dos créditos oriundos das sentenças, o que será abordado através do presente trabalho.

A polêmica se inicia com o artigo 46, da Lei nº 8.541, de 23 de dezembro de 1992, quando expressa que o imposto de renda sobre cumprimento de decisão judicial deverá ser retido na fonte pela pessoa responsável pelo pagamento, assim que estiver disponível para o beneficiário, de forma que será competência da Justiça do Trabalho, quando se tratar de execuções oriundas de sentenças trabalhistas.

Em contrapartida, há uma parte da corrente doutrinária e jurisprudencial que entende que tal mister é atribuição da Justiça Federal, pelo motivo de a União possuir competência exclusiva para constituir o crédito tributário, podendo inclusive cobrar diferenças correlatas. Portanto, seria de competência da Justiça Federal o recolhimento do imposto de renda, e a Justiça do Trabalho ficaria limitada a apreciar os litígios entre o empregador e o obreiro.

Igualmente, é de suma importância salientar alguns princípios constitucionais aplicáveis ao Direito Tributário, nomeadamente o *princípio da legalidade tributária, da igualdade, da anterioridade, da irretroatividade e da progressividade*, que deverão ser levados em conta ao proceder aos cálculos de liquidação, ao longo da execução trabalhista.

Desta forma, no decorrer do artigo, será adotada a metodologia da pesquisa exploratória, através de estudo e análise de doutrina, legislação vigente e jurisprudência, bem como a explicação e descrição do assunto em destaque.

2. Aplicação de princípios constitucionais

A Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 (CF) é de suma relevância quanto à aplicação de alguns princípios constitucionais aplicáveis ao Direito Tributário, que deverão ser considerados ao proceder-se ao recolhimento do imposto de renda nas execuções oriundas de decisões trabalhistas.

Destaque-se o princípio da legalidade tributária, elencado no artigo 150, inciso I, da Carta Magna, que expressa a vedação de exigir ou aumentar tributo sem previsão legal, seja pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal ou pelos Municípios. Seu escopo é defender contra excessos de poder, isso porque várias isenções subjetivas ofendem o princípio da isonomia.

¹ Advogada. Pós-graduada em Direito Tributário, Direito do Trabalho e Processual do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá; pós-graduada em Direito Imobiliário pela Universidade Veiga de Almeida (UVA).

O preceito em destaque remonta ao postulado inserto no artigo 5º, inciso II, da Carta Magna, que é o da legalidade, segundo o qual nenhuma pessoa pode ser obrigada a fazer ou deixar de fazer algo que não esteja expresso em lei.

O ilustre doutrinador Alexandre de Moraes ensina-nos que “o princípio da legalidade é de abrangência mais ampla do que a do princípio da reserva legal”. Logo, a lei é considerada uma norma jurídica aprovada pelo Poder Legislativo e sancionada pelo Poder Executivo, logo, os tributos só podem ser criados, aumentados ou diminuídos através de lei expressa.

Saliente-se também igualdade tributária, proclamada no artigo 150, *caput*, da Constituição Federal de 1988, sendo ao Poder Público vedado fornecer tratamento desigual a contribuintes em situação equivalente, não sendo permitida qualquer forma de distinção. Consoante o doutrinador português José Joaquim Gomes Canotilho, “igualdade é um pressuposto para a uniformização do regime das liberdades individuais a favor de todos os sujeitos de um ordenamento jurídico.”

Luciano Amaro tem o mesmo posicionamento, quando nos ensina que “nem pode o aplicador, diante da lei, discriminar, nem se autoriza o legislador, ao ditar a lei, a fazer discriminações. Visa o princípio da garantia do indivíduo.”

Vale também ressaltar o princípio da anterioridade, sendo vedada a cobrança de tributos no mesmo exercício financeiro em que fora publicada e lei que aumentou ou instituiu. Assim, o Poder Público tem o dever de aguardar o próximo exercício financeiro, para então cobrar o tributo que foi criado ou aumentado.

O ilustre doutrinador Eduardo de Moraes Sabbag relata que “a verdadeira lógica do princípio da anterioridade é preservar a segurança jurídica, postulado doutrinário que irradia efeitos a todos os ramos do Direito.”

Outrossim, nos deparamos, ao longo da execução trabalhista, com o princípio da irretroatividade, em que o tributo relacionado com situações que ocorreram antes da vigência da lei atual não poderá ser cobrado. Ou seja, a lei só será aplicada aos fatos geradores ocorridos durante o período em vigor, nos termos do artigo 150, inciso III, alínea “a”, da Carta Magna.

Entretanto, no Direito Tributário, a retroatividade poderá ser aplicável em alguns casos, como quando a lei for interpretativa ou se tratando de ato ainda não julgado, sendo assim uma retroação a favor do contribuinte, prevista no Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 – CTN), no seu artigo 106 e incisos.

Portanto, somente quando ainda não há coisa julgada, ou, caso haja, quando a lei nova for mais favorável ao contribuinte é que haverá retroatividade dos efeitos, destarte, a lei velha não terá eficácia no caso concreto, sendo aplicável a lei nova. Nos demais casos, assim como nos outros ramos do Direito, a lei não deverá retroagir.

Ademais, quando é atendido, por exemplo, o princípio da generalidade, o imposto deve incidir sobre todas as espécies de renda. Portanto, a renda deve ser considerada como um todo, impedindo que deixe de incidir imposto sobre certas espécies, deixando de se considerar outras.

Quanto à universalidade, deverão ser tributadas todas as rendas do contribuinte, independentemente do local em que foram geradas. Em razão de

tal princípio, aplica-se a tabela de alíquotas crescentes uma única vez sobre todo o patrimônio.

Já quanto ao princípio da progressividade, as alíquotas devem ser tanto maiores quanto mais significativa for a renda passível de tributação pelo imposto sobre a renda. Para que se verifique o pleno atendimento ao princípio da progressividade, todo acréscimo patrimonial deverá ser considerado, aplicando-se a esse aumento, uma única vez.

No tocante à incidência tributária do imposto de renda, que tem como antecedente observar a renda e os proventos, deverá estabelecer que todo o patrimônio do sujeito passivo da obrigação tributária seja considerado, que todo acréscimo patrimonial seja verificado e submetido ao mesmo tratamento, de forma progressiva.

Diante de todo o exposto, pode-se afirmar que, além de o Direito Processual estar fortemente ligado ao Direito Tributário, nesse sentido, também se pode constatar que ainda há uma grande ligação entre ambos e o Direito Constitucional, nomeadamente no que tange aos princípios, em especial quanto à regulação do poder de tributar das pessoas jurídicas de Direito Público (União, Estados, Distrito Federal e Municípios).

3. Considerações acerca do imposto de renda

Todo tributo deverá partir do direito positivo, visto que, no artigo 43, incisos I e II, do Código Tributário Nacional, estão expressas todas as normas relacionadas, sobretudo no que tange ao fato gerador, que será a aquisição da disponibilidade econômica ou jurídica de renda ou proventos de qualquer natureza, ou seja, acréscimos patrimoniais.

Acerca da incidência do imposto de renda, existem vários critérios, que são divididos em dois grupos: o antecedente e o consequente. No grupo dos antecedentes, há o critério temporal (até o último dia do ano), o critério material (acréscimos de qualquer natureza), e o critério espacial (proventos dentro do país). Quanto ao grupo dos consequentes, existe o critério quantitativo (total dos rendimentos e deduções legais), o critério pessoal (o contribuinte como sujeito passivo e a União como sujeito ativo), e as alíquotas, que serão de acordo com a tabela progressiva, variável entre 7,5% e 27,5%.

A base de cálculo é o montante arbitrado ou presumido da renda ou proventos tributários, podendo o lucro ser real, presumido ou arbitrado, e o lucro real ocorre quando o cálculo é feito sobre essa base, abatendo as despesas legalmente autorizadas. Assim é o lucro líquido, obtido no decorrer do período de apuração do montante do contribuinte.

Quanto ao lucro presumido, Ricardo Alexandre entende que “o sujeito passivo aplica um percentual legal sobre o valor de sua receita bruta, obtendo como resultado um montante que se presume ser seu lucro”.

Já o lucro arbitrado é aplicado quando não há matéria para definir com precisão o cálculo do lucro real, além do fato de o contribuinte não se enquadrar na situação da tributação através do lucro presumido, não tendo então uma noção do percentual sobre a receita bruta. Esta situação ocorre quando o sujeito passivo deixa de cumprir a obrigação acessória de escriturar livros fiscais, sendo essa uma forma de se chegar a um valor de base de cálculo para a incidência do tributo.

Em suma, o imposto de renda será deduzido com base em todos os rendimentos do contribuinte, que aumentam o seu patrimônio líquido, não deixando de atender a todos os critérios legais.

Ainda, no que tange à definição de renda, temos várias correntes doutrinárias, entre elas a Teoria Legalista, entendendo como renda o que a lei estabelecer, observando os objetivos econômicos e sociais da legislação tributária; a Teoria Econômica, compreendendo que a renda refere-se notavelmente sempre a uma “riqueza nova”, podendo ser material ou imaterial; e, por último, a Teoria do Acréscimo Patrimonial, que é a majoritária, em que renda é todo o acréscimo patrimonial ou ingresso líquido, seja em bens materiais ou imateriais, desde que tenha como consequência o incremento do patrimônio.

Para o doutrinador Roque Antônio Carrazza, proventos podem ser, em suma, “ganhos econômicos do contribuinte gerados por seu capital, por seu trabalho ou pela combinação de ambos e apurados após o confronto das entradas e saídas verificadas em seu patrimônio, num certo lapso de tempo”.

Assim, ter-se-á a disponibilidade econômica assim que a renda for recebida por determinado cidadão, independentemente de como foi obtida, de forma lícita ou ilícita. Por exemplo, mesmo que o provento tenha sido obtido pelo “jogo do bicho”, será levada em conta a disponibilidade econômica. Esse conceito encontra respaldo no artigo de Carlos Daniel Neto, quando destaca que “ela se dá pelo fato econômico da transferência de riqueza, ainda que tal ato não tenha validade jurídica, já que o critério adotado nesse tipo de disponibilidade não pertence ao sistema do Direito.” Em suma, nessa situação, entraria a renda oriunda de negócio nulo, ou até inexistente.

Em contrapartida, quanto à disponibilidade jurídica, será quando a renda for auferida, isto é, produzida, em dinheiro ou bens materiais, desde que a aquisição esteja em conformidade com a lei vigente.

Em suma, a distinção entre a disponibilidade jurídica e a disponibilidade econômica é o próprio fato que motiva o aumento do patrimônio. Ou seja, quando se trata de matéria de Direito, ter-se-á a disponibilidade jurídica, e quando não for matéria de Direito, mas financeira, será de disponibilidade econômica.

4. Verbas tributáveis e não tributáveis

Nas execuções trabalhistas, considerar-se-ão todas as verbas deferidas em sentenças, bem como as que posteriormente foram deferidas através de recursos por eles interpostos, sendo de grande importância separar as verbas tributadas e isentas, para fins de tributação e declaração.

Quanto às verbas tributáveis, destacamos as gratificações, os adicionais de insalubridade e periculosidade, horas extras, premiações comissões, férias, utilidades salariais, salário-base, e entre outros, com respaldo no artigo 43, do Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999.

As verbas em destaque são passíveis de incidência do imposto de renda, porque ao declarar as quantias, o contribuinte deve informar os valores recebidos à Receita na declaração referente ao ano em que de fato resgatou o dinheiro.

Existem verbas que não são passíveis de tributação, tais como: transporte, alimentação, uniformes, equipamentos de proteção individual, diárias, aviso prévio indenizado, depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, salário-família, seguro desemprego, ajuda de custo, diferenças de complementação de aposentadoria, entre outros.

Alguns doutrinadores entendem que as indenizações não estão sujeitas à tributação do Imposto de Renda, pelo que nenhuma verba deferida em execução trabalhista poderá sofrer a incidência do imposto.

Neste sentido, o ilustre doutrinador Roque Antônio Carrazza entende que as verbas indenizatórias, “apenas recompõem o patrimônio das pessoas. Nelas não há geração de rendas ou acréscimos patrimoniais (proventos) de qualquer espécie. Não há riquezas novas disponíveis.”

Em contrapartida, outra corrente doutrinária sustenta que as indenizações podem ser tributadas desde que haja uma tipicidade, sendo esta a majoritária. Temos como exemplo do doutrinador José Aparecido dos Santos, quando assim posiciona: “O mero fato de ter deixado de receber determinado bem em alguma época não transforma o respectivo recebimento em indenização, pois não altera a essência da coisa recebida.”

Por fim, os Tribunais Pátrios entendem que os juros de mora não são verbas tributáveis, por não constituírem rendimento tributável, conforme observado em decisão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: “Os juros de mora são considerados perdas e danos e por isso não são parcelas tributáveis [...] sobre eles não incide imposto de renda, independentemente de terem sido calculados sobre parcelas indenizatórias ou remuneratórias.”²

5. Cálculo do imposto de renda sobre o valor dos cálculos de liquidação trabalhistas

Atendendo aos princípios da celeridade e da economia processual, o cálculo do imposto de renda sobre as verbas tributáveis, oriundas de sentenças trabalhistas, tem critérios próprios, conforme veremos adiante.

Primeiramente, o valor bruto total de rendimentos tributáveis será apurado. Ou seja, deverão ter-se em conta somente as verbas discriminadas, passíveis de incidência do imposto de renda, elencadas no artigo 43, *caput*, do Decreto nº 3.000/1999. Em seguida, serão abatidos os valores deduzidos, oriundos de contribuição previdenciária e, também, de contribuição de previdência complementar, se esta tiver sido determinada na sentença, não deixando de ser observado o limite previsto no artigo 11, da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997. Outrossim, caso o juiz entenda que incidirá tributação sobre os juros, o cálculo do imposto será feito sobre os juros das parcelas tributáveis. Neste caso, só serão excluídos aqueles sobre as parcelas não tributáveis.

² Agravo de petição nº 0201700-71.2000.5.02.0058, rel. des. Willy Santilli, julg. 15/2/2017, DEJT 23/2/2017. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/499900363/2017007120005020058-sao-paulo-sp>>. Acesso em: 2 ago. 2017.

Eventualmente, também serão abatidos os valores legais de cada contribuinte, caso seja autorizada a dedução, bem como será eventual a retenção oriunda de pensão alimentícia, na forma do artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995.

No tocante à responsabilidade pelas contribuições fiscais, entende o Exmº Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: “A obrigação tributária de pagamento do imposto de renda nasce quando o crédito trabalhista é efetivamente colocado à disposição do reclamante, sendo este o fato gerador do tributo”.³

Quanto aos descontos mensais, deverá ter-se em consideração o princípio da capacidade econômica do contribuinte, ou seja, quanto menor o poder aquisitivo deste, menor a incidência do tributo em destaque, pelo que também deverá observar-se a época dos descontos, exceto as verbas indenizatórias.

Destacamos, nesse sentido, o comentário ao artigo 833 da Consolidação das Leis do Trabalho, feito pelo ilustre doutrinador Valentin Carrion: “O empregado deve arcar com o encargo, mas não pode sofrer prejuízo por culpa do empregador, que deixou de efetuar o recolhimento oportunamente.”

Por fim, serão aplicadas alíquotas sobre a base tributável que fora apurada, com limites de progressividade e isenção do tributo, sendo que o fato gerador é a sentença, e as contribuições fiscais deverão incidir sobre todas as verbas nela indicadas, com possibilidade de deferimento de outras em recurso.

A atual Súmula nº 368, do colendo Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 12, 13 e 14/7/2017, expressa que o recolhimento dos descontos legais, resultante dos créditos do obreiro advindos de sentença condenatória, incidirá sobre todo o valor da condenação, cujo cálculo será feito ao final.

6. Controvérsias sobre a competência para o recolhimento

No decorrer da execução trabalhista, existem ainda algumas controvérsias quanto à competência para recolher o imposto de renda. Isso porque, apesar de ser matéria de Direito Tributário, a incidência da dedução fiscal é de cunho trabalhista quanto à relação empregatícia, ou seja, entre o reclamante e a reclamada.

Grande parte da doutrina e da jurisprudência defende que a Justiça do Trabalho é competente para determinar descontos fiscais sobre o montante da condenação, eis que as retenções representam uma atividade judiciária de caráter administrativo das Varas do Trabalho. Aliás, quanto aos juros de mora e à correção monetária, diz-se que estão incluídos na própria fase de liquidação, com respaldo na Súmula nº 211, do colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Outra parte da doutrina entende que as questões acerca desse imposto, decorrentes de ações trabalhistas, são de competência da Justiça Federal, pelo fato de a União possuir competência exclusiva para constituir o crédito tributário. Ainda, o Fisco não era chamado para intervir nas execuções trabalhistas, pelo que poderia cobrar

³ Recurso ordinário nº 0805-2001-037-03-00 (RO 1017/2002), rel. des. Sebastião Geraldo de Oliveira, jul. 13/3/2002, 3ª Turma, publicação em 26/3/2002.

diferenças de tributos do contribuinte perante a Justiça Federal, e a Justiça do Trabalho apenas arrecadaria a receita.

Neste sentido, Alexandre Nery Oliveira salienta que “o parágrafo 3º acrescido ao artigo 114 da Constituição Federal atribuiu à Justiça do Trabalho nítida competência jurisdicional e não mera atribuição administrativa”, pelo que retira, de forma clara, competência da Justiça comum.

Ademais, ao longo da execução trabalhista, tem-se visto, cada vez mais, que a execução judicial do imposto de renda se dá no âmbito do processo de execução trabalhista. Assim, o pagamento poderá ser através de execução forçada ou voluntariamente, apresentando guias de recolhimento de tributo pagas, pelo que a União não poderá mais executar o tributo pago, sob pena de restar configurado *bis in idem*.

Na mesma esteira, a Justiça do Trabalho não determina apenas o recolhimento do imposto, mas também trata de questões tributárias, ao fixar, por exemplo, a base de cálculo do tributo e a possibilidade de aplicação do princípio da progressividade.

Outrossim, ao cumprir decisões judiciais, o imposto de renda será retido pela fonte pagadora, quando houver a disponibilidade. Na ocasião, em cada pagamento ou crédito, aplicar-se-á a alíquota correspondente à soma dos rendimentos creditados à pessoa física no mês, conforme o art. 46, *caput*, da Lei nº 8.541/1992.

Quanto ao cumprimento das sentenças *a quo*, a competência para decidir os litígios que tenham origem no cumprimento de suas sentenças e a determinação legal para que se procedam aos descontos do imposto de renda no curso do processo, permanecem da Justiça do Trabalho.

Aliás, atualmente, a competência da Justiça do Trabalho para executar o imposto de renda é limitada às sentenças condenatórias pecuniárias, bem como aos valores oriundos de homologação de acordo, desde que integrem o salário de contribuição. Outrossim, a empregadora é responsável pelas contribuições fiscais, desde que sejam calculadas mês a mês. Tais afirmações estão expressas na Súmula nº 368, inciso I, do egrégio Tribunal Superior do Trabalho.

Além disso, a competência da Justiça do Trabalho também tem respaldo no Código Tributário Nacional, no seu artigo 43, que determina que a incidência do imposto de renda será dada no momento da disponibilidade da remuneração mensal ou a partir do momento em que é proferida a sentença trabalhista.

Aliás, tais litígios são oriundos da relação entre o empregador e o obreiro, e a retenção do imposto de renda se vincula às matérias tributária e trabalhista. Valentin Carrion comenta, de forma clara, o artigo 462, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, ao esclarecer que “não podem ser descontados dos salários quaisquer outras importâncias, mesmo que o empregado o tenha autorizado por escrito, nem pagas a terceiros ainda que existindo procuração”.

No tocante às decisões de acordo, com a discriminação de verbas de caráter indenizatório, a União poderá ser intimada, e inclusive, interpor recurso à cobrança do imposto de renda. Caso haja celebração de acordo após sentença transitada em julgado, não haverá prejuízo dos créditos da União, com respaldo legal no § 6º do artigo 832, da Consolidação das Leis de Trabalho.

Nessa esteira, mediante ato com a fundamentação adequada, a manifestação da União, quando das decisões de acordos, poderá ser dispensada pelo Ministério da Fazenda. A situação em destaque ocorre quando o valor da parcela discriminada causar perda decorrente da atuação do órgão jurídico.

Assim, quando a União verificar que é cabível a incidência do imposto de renda, será cabível interpor recurso ordinário, com fulcro no artigo 832, §§ 3º e 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com o escopo de evitar lesão aos cofres da União, homologando as verbas como indenizatórias.

7. Considerações finais

Da melhor forma possível, foram expostas as principais ideias e motivos que conduziram o desenvolvimento desse artigo, com o escopo de salientar a resposta a várias problemáticas aqui tratadas, de forma a chegar a uma conclusão acerca do assunto abordado.

Saliente-se que não podem ser negligenciados alguns princípios constitucionais ao proceder-se à execução trabalhista, principalmente no tocante à tributação ou não das verbas trabalhistas deferidas em sentença. São os principais princípios: o da anterioridade, da legalidade, da igualdade tributária, da progressividade e da irretroatividade.

Além disso, as verbas trabalhistas a serem tributadas, em regra, são somente as que possuem respaldo no artigo 43, do Decreto nº 3.000/1999, tendo, como exemplo de exceção, as verbas oriundas de indenização, seja por danos morais, seja por danos advindos de acidente de trabalho.

Outrossim, a competência para proceder com os recolhimentos fiscais, em regra, é da Justiça do Trabalho, no tocante à incidência da tributação sobre as verbas trabalhistas, deferidas em sentença condenatória, pelo motivo de ser oriunda de relação empregatícia. Porém, será de competência da União Federal quando houver discriminação de verba de caráter indenizatório, em termo de acordo homologado entre as partes, sendo a mesma intimada para se manifestar.

Em suma, há controvérsias quanto às verbas passíveis ou não de tributação, mas podem ser sanadas através da legislação vigente e da jurisprudência pátria. Também há divergências quanto à competência para o recolhimento do imposto de renda, com respaldo legal, dependendo exclusivamente da sentença, ou da discriminação do acordo celebrado pelas partes. Portanto, resta-nos a esperança de que tais conflitos sejam melhor sanados ao longo das execuções, tornando o processo mais célere e favorável ao obreiro.

8. Referências

ALEXANDRE, Ricardo. *Direito Tributário Esquemático*. 7. ed. São Paulo: Método, 2013.

AMARO, Luciano. *Direito Tributário Brasileiro*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Agravo de petição nº 0201700-71.2000.5.02.0058, rel. des. Willy Santilli, julg. 15/2/2017, DEJT 23/2/2017. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/499900363/2017007120005020058-sao-paulo-sp>>. Acesso em: 2 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Agravo de petição 00684-2006-008-10-00-0, rel. des. Alexandre Nery de Oliveira, julg. 3/11/2009, publ. 27/11/2009. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8747468/agravo-de-peticao-ap-684200600810000-df-00684-2006-008-10-00-0>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra/Portugal: Almedina, 2006.

CARRAZZA, Roque Antonio. *Imposto sobre a renda* (perfil constitucional e temas específicos). 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CHIMENTI, Ricardo Cunha. *Sinopses Jurídicas: Direito Tributário*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, v. 16.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

OLIVEIRA, Alexandre Nery. Contribuição previdenciária e competência da Justiça do Trabalho: análise da Emenda Constitucional nº 20/98. *Revista da Amatra II*, São Paulo, ano 1, n. 21, out. 1999.

SABBAG, Eduardo de Moraes. *Manual de Direito Tributário*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SANTOS, José Aparecido dos Santos. *Curso de Cálculos de Liquidação Trabalhista*. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

Entre a vocação e a profissão: breves notas sobre a natureza jurídica do vínculo entre pastor e igreja protestantes¹

Caio Almeida Vital²

1. Introdução

O trabalho humano em favor de outrem tem suscitado, ao longo do tempo, inúmeros conflitos. Nem mesmo o campo religioso tem permanecido incólume a essas contendas. O exemplo mais destacado, no âmbito da jurisprudência nacional, é, sem dúvida, o caso dos pastores que pretendem ver reconhecida, como de emprego, a relação mantida com a igreja onde congregam.

Por essa razão, o tema central deste trabalho consiste na controvérsia existente sobre a natureza jurídica do vínculo entre pastor e igreja protestantes, precisamente sobre a possibilidade de formação de relação de emprego entre esses atores.

Para melhor compreensão do objeto deste estudo, o trabalho desenvolver-se-á a partir de uma distinção relativa ao caráter do trabalho prestado pelo sacerdote, passando, então, para uma abordagem acerca da configuração jurídica das instituições religiosas e da peculiaridade do trabalho religioso, aspectos que serão determinantes para a solução da controvérsia. Após, cuidar-se-á especificamente da natureza da relação jurídica em apreço, propondo-se uma alternativa ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Cabe registrar, por fim, que não se ignora que a questão a ser abordada envolve aspectos que extrapolam a esfera do Direito, notadamente concepções próprias da religião. Contudo, o presente trabalho cuidará dos aspectos estritamente jurídicos do caso. De igual modo, não será abordada a natureza da relação existente entre outros líderes espirituais e suas respectivas comunidades religiosas como, por exemplo, o caso dos padres e da Igreja Católica, pois são situações menos frequentes na prática judicial brasileira, conforme salientado acima.

2. O trabalho secular prestado em favor da instituição religiosa e o trabalho religioso em sentido estrito: uma distinção necessária

É de conhecimento elementar, no âmbito justralhista, que a relação de emprego se concretiza quando, em dada relação de trabalho, estão presentes os elementos fático-jurídicos emergentes dos artigos 2º e 3º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), quais sejam: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

A partir desses pressupostos, Godinho (2015, p. 574) define contrato de trabalho como o “negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa

¹ Artigo desenvolvido com base em Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário, apresentado no ano de 2018, na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG).

² Graduado em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Pós-graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”.

Assim, presentes, no plano fático, os aludidos requisitos, surge, no campo do Direito, a relação de emprego, independentemente de eventual arranjo formal de que se reveste, por força do princípio da primazia da realidade.

Contudo, no caso específico da relação jurídica entre pastor e igreja, a fim de se dirimir a controvérsia sobre a natureza dessa relação, revela-se prudente, inicialmente, fazer uma distinção em relação à natureza do trabalho prestado, de modo que a solução do caso concreto esteja em harmonia com o ordenamento jurídico.

O trabalho prestado em favor de uma instituição religiosa pode assumir duas formas, que podem ser categorizadas da seguinte maneira: (i) trabalho religioso *stricto sensu* e (ii) trabalho secular.

No primeiro caso, os serviços prestados estão intimamente ligados à finalidade ideológica da instituição religiosa, tratando-se, portanto, de atividades essenciais ao culto *lato sensu*.

Por exclusão, a segunda hipótese (trabalho secular) diz respeito àqueles serviços secundários, ou seja, periféricos aos objetivos centrais da igreja, e que podem ser realizados em favor de quaisquer outras entidades, físicas ou jurídicas, religiosas ou não, como no caso de serviços de limpeza e conservação, de apoio administrativo, de contabilidade, entre outros.

Nesse último caso, não há muita discussão. Com efeito, as igrejas, enquanto pessoas jurídicas de direito privado, conforme vazado no art. 44, IV³, da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil – CC), ao admitirem empregados – e geralmente o fazem –, enquadram-se na categoria de empregador por equiparação (CLT, art. 2º, § 1º⁴).

A questão ganha contornos polêmicos quando se trata de trabalho religioso em sentido estrito, desenvolvido por membros da congregação, notadamente pelo líder espiritual – o pastor, no presente caso.

A controvérsia surge, em grande medida, por conta do estatuto jurídico diferenciado das instituições religiosas e da peculiaridade da atividade pastoral, aspectos que, por essa razão, serão abordados a seguir, ainda que sumariamente.

3. O estatuto jurídico diferenciado das instituições religiosas e a peculiaridade do trabalho religioso

A igreja é uma instituição religiosa em sentido estrito, na medida em que sua principal finalidade é o culto e demais atividades a ele interligadas, como a ação social, o doutrinamento ético e o proselitismo. Por eliminação, “as finalidades institucionais próprias da organização religiosa não compreendem [...] a atividade comercial, industrial

³ Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

[...]

IV – as organizações religiosas.

⁴ Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

ou qualquer atividade que vise à obtenção de lucro, nem a atividade político-partidária” (SANTOS JUNIOR, 2013, p. 70).

Não se pode perder de vista, ademais, que essas congregações são integradas por membros que compartilham da mesma cosmovisão religiosa, os quais, por meio dessa instituição, exercem sua liberdade religiosa de forma comunitária. A igreja, por assim dizer, é o veículo de exteriorização coletiva da liberdade religiosa de seus integrantes, os quais, individual e coletivamente, titularizam o direito fundamental à liberdade religiosa, amplamente albergado pela Constituição da República (art. 5º, VI, VII e VIII⁵, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 – CRFB).

É por esse motivo que as instituições religiosas gozam de especial proteção normativa, que, ao fim e ao cabo, consubstancia uma tutela do direito individual de seus componentes. Tanto é assim que usufruem de imunidade tributária (CRFB, art. 150, VI, “b”⁶) e de ampla liberdade de autodeterminação (CC, art. 44, § 1º⁷), sem ingerência do Estado (CRFB, art. 19, I⁸).

Tais características a distanciam da figura do empregador por equiparação. Em assim sendo, revela-se juridicamente inadequado enquadrar, indiscriminadamente, as igrejas na figura desenhada pelo § 1º, do art. 2º, da CLT, quando se trata de trabalho religioso em sentido estrito.

A fim de se evitar a desnaturação da instituição religiosa – e, assim, da própria comunidade eclesial –, é recomendável que a análise dos pressupostos da relação de emprego, quando se pretende a constituição do vínculo entre pastor e igreja, dê-se à luz do estatuto jurídico diferenciado das instituições religiosas.

Ao lado dessa configuração legal privilegiada e *sui generis* das igrejas, tem-se a peculiaridade do trabalho religioso prestado pelo sacerdote.

⁵ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII – é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

⁶ Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

[...]

VI – instituir impostos sobre:

b) templos de qualquer culto.

⁷ Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

[...]

§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento.

⁸ Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

I – estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público.

Com efeito, aquele que presta serviço religioso *stricto sensu* à comunidade eclesial à qual se vinculou espontaneamente, o faz por vocação divina, por obediência ao chamado do Ente Superior, por razões de ordem transcendental. Em outros termos, a peculiaridade do trabalho religioso reside, precisamente, no fato de que é prestado de forma voluntária e por vocação espiritual, ou seja, sem viés profissional.

Além disso, o trabalho prestado se dá em benefício não só da igreja, ou de seus integrantes, mas, de igual forma, de uma coletividade indeterminada de sujeitos, como ocorre, por exemplo, em ações sociais e/ou evangelísticas.

4. A ausência de alteridade na relação entre pastor e igreja resultante da confluência de seus objetivos essenciais

Em vista do exposto no tópico anterior, conclui-se que a finalidade da instituição religiosa e o escopo do chamado pastoral confundem-se, na medida em que ambos convergem para a propagação da fé. Com efeito, essa confluência, em última análise, afasta o suposto caráter contratual da relação, porquanto elimina um dos elementos estruturais do contrato, qual seja, a alteridade⁹.

Além de inexistir interesses contrapostos, o sacerdote é membro da suposta tomadora de seus serviços, a comunidade eclesial.

Por essas razões, inexistente, em regra, vínculo jurídico de emprego entre pastor e a igreja protestante onde exerce seu ministério eclesial.

Em verdade, “admitir a existência de vínculo de emprego [entre pastor e igreja] atenta contra a própria essência do trabalho religioso” (SANTOS JUNIOR, 2013, p. 24).

Nesse sentido, valiosas são as lições de Barros (2013, p. 370), *in verbis*:

O Trabalho de cunho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego, pois, sendo destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé, ele não é avaliável economicamente. Eventual importância recebida pelo religioso visa não só a assegurar-lhe a subsistência, mas a propiciar-lhe disponibilidade para se dedicar à difusão e fortalecimento da crença.

Ademais, nos serviços religiosos prestados ao ente eclesial, não há interesses distintos ou opostos, capazes de configurar o contrato; as pessoas que os executam o fazem como membros da mesma comunidade, dando um testemunho de generosidade, em nome de sua fé. Tampouco pode-se falar em obrigação das partes, pois, do ponto de vista técnico, a obrigação é um vínculo que nos constrange a dar, fazer ou não fazer alguma coisa em proveito de outrem. Esse constrangimento não existe no tocante aos deveres da religião, aos quais as pessoas aderem, espontaneamente, imbuídas do espírito de fé. Em consequência, quando o religioso, seja frei, padre, irmã ou freira, presta serviço por espírito de seita ou voto, ele desenvolve profissão evangélica na comunidade

⁹ Para Maria Helena Diniz, a existência de um contrato pressupõe alguns elementos essenciais, como a alteridade, de caráter estrutural, consistente na junção de dois ou mais interesses contrapostos (DINIZ, 2009, p. 12).

religiosa a que pertence, estando excluído do ordenamento jurídico-trabalhista, ou seja, não é empregado.

[...]

O mesmo raciocínio se aplica ao presbítero, pastor, diácono evangélico, pregador, missionário, ministro de culto religioso ou orientador espiritual, quando atuam na divulgação do evangelho, na celebração do culto, orientando e aconselhando os membros da Igreja.

Seguindo o mesmo entendimento, Maranhão (1991, p. 303) assevera que:

[...] o *sacerdote* é membro da associação-igreja. Dir-se-á que uma pessoa física pode ser, ao mesmo tempo, empregado e sócio, como aliás, já dissemos linhas atrás. Mas, se o trabalho realizado é, precisamente, aquele que incumbe ao sócio, como sócio, e que, por sua natureza, somente o sócio, como tal, pode prestar, não há como fazê-lo objeto de um contrato de troca em relação à sociedade: seria uma *contradictio in adjecto*. Que dizer, então, do trabalho do sacerdote, como sacerdote, em relação à Igreja, de que não é, apenas, membro, mas órgão: 'intermediário entre o sagrado e o profano'. Como, sem negar o próprio conceito, o próprio sentido, a natureza mesma da religião e da Igreja, descobrir um *vínculo contratual*, o que importa dizer, composição de *interesses distintos*, entre a Igreja e o sacerdote? Como pretender que este cumpra seus deveres de sacerdote por estar obrigado por um contrato? Poderá admitir-se que o cumprimento pelo sacerdote de seus deveres de sacerdote traduza uma prestação contratual *avaliável em dinheiro*?

Dignas de transcrição, ainda, são as lúcidas palavras de Santos Júnior (2013, p. 24):

Excepcionalmente, a presença da pessoalidade, subordinação, onerosidade e ineventualidade em uma relação de trabalho não é o bastante para caracterizá-la como empregatícia. Acham-se nessa situação os servidores públicos estatutários e os ministros ou sacerdotes religiosos. [...] Quanto à relação dos ministros e sacerdotes com as igrejas e cultos, o que as desmarca da relação de emprego é principalmente o móvel do vínculo, que não está na retribuição financeira eventualmente auferida por quem presta os serviços religiosos. A onerosidade aí é mais aparente que real.

A jurisprudência majoritária do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão de cúpula do Judiciário Trabalhista, responsável pela uniformização da interpretação da legislação do trabalho no país, caminha no mesmo sentido, conforme pode ser observado da ementa a seguir transcrita:

RECURSO DE REVISTA – VÍNCULO DE EMPREGO – PASTOR DE IGREJA – NATUREZA VOCACIONAL E RELIGIOSA DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – NÃO CARACTERIZAÇÃO. A relação de emprego é configurada quando presente a pessoalidade, a não eventualidade,

a dependência em relação ao tomador de serviços e a percepção de salário, conforme determina o art. 3º da CLT. Ocorre que, na afinidade constituída pela fé, não obstante a presunção comum de que há total dissociação dos valores e necessidades terrenas, não se divisa prestação de serviços necessariamente voluntária/gratuita, esporádica ou sem organização estrutural, sendo factível a ocorrência dos pressupostos do liame celetista nesta relação. Por estas razões, muito além da simples aferição dos requisitos para o vínculo empregatício, deve-se averiguar *in casu*, a constituição das instituições eclesiásticas, a sua relação com o Estado, bem como a concreta natureza e a finalidade das atividades prestadas pela instituição religiosa. Inexistente, dessarte, no caso *sub judice*, elementos suficientes a descaracterizar o cunho religioso da relação estabelecida entre o autor e a igreja-reclamada. Isso porque, apesar da similaridade à relação empregatícia, o vínculo formado entre as partes é destinado à assistência espiritual e à propagação da fé, em proveito, não da pessoa jurídica eclesiástica, mas, sim, da comunidade atendida pelo templo religioso. Recurso de revista conhecido e provido. [...]¹⁰.

Em consonância com esse entendimento, encontra-se a legislação previdenciária, que não enquadra o ministro de confissão religiosa como “empregado”, mas sim como “contribuinte individual” (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 11, V, “c”¹¹).

Na mesma esteira, está o art. 16, do Acordo entre o Brasil e a Santa Sé (Promulgado pelo Decreto nº 7.107, de 11 de fevereiro de 2010), ao ressaltar o caráter essencialmente religioso do liame existente entre o ministro ordenado e a congregação, excepcionando a configuração de vínculo de emprego somente nas hipóteses em que “provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica”¹².

¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº TST-RR-1000-31.2012.5.01.0432. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Sétima Turma. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 18 mar. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201000-31.2012.5.01.0432&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAMIGAAE&dataPublicacao=18/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

¹¹ Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

[...]

V – como contribuinte individual:

[...]

c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa.

¹² Dado o caráter peculiar religioso e beneficente da Igreja Católica e de suas instituições:

I – O vínculo entre os ministros ordenados ou fiéis consagrados mediante votos e as Dioceses ou Institutos Religiosos e equiparados é de caráter religioso e portanto, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira, não gera, por si mesmo, vínculo empregatício, a não ser que seja provado o desvirtuamento da instituição eclesiástica.

II – As tarefas de índole apostólica, pastoral, litúrgica, catequética, assistencial, de promoção humana e semelhantes poderão ser realizadas a título voluntário, observado o disposto na legislação trabalhista brasileira.

Influenciada por essa ressalva, a jurisprudência trabalhista tem admitido a formação de vínculo somente quando a finalidade religiosa da igreja for desvirtuada¹³.

Essa exceção, contudo, deve ser aplicada restritivamente e com muita cautela, pois, nesses casos, conforme ressalta Santos Júnior (2013, p. 27/28):

[...] a decisão sobre o caráter religioso ou não de uma instituição religiosa fica muito dependente do alvedrio do juiz, tratando-se de uma interferência baseada em critérios puramente subjetivos, justamente em um assunto sobre o qual, por força da laicidade estatal, o poder público deve evitar ao máximo emitir sua opinião.

Com efeito, o reconhecimento de relação de emprego, por parte do Judiciário Trabalhista, de forma indiscriminada, representaria uma interferência estatal indevida no seio das instituições eclesásticas, em contrariedade ao princípio da laicidade estatal (CRFB, art. 19, I).

E mais: acabaria por, de um lado, premiar aquele que desvirtua a missão religiosa da congregação e de seu próprio chamado – ou seja, troca *vocação* por *profissão*; e, de outro, penalizar as “vítimas” desse “sacerdote profissional”, as quais, afinal, arcarão com os custos financeiros do vínculo empregatício declarado.

Essa delicada questão, portanto, reclama uma solução equilibrada, que tenha a sensibilidade de observar, de uma parte, a peculiaridade do trabalho desenvolvido pelo pastor reclamante, cuja principal finalidade é a propagação da fé, e, de outra, a especial proteção normativa conferida às instituições religiosas, como medida de resguardo do direito fundamental à liberdade religiosa de seus membros.

Assim, somente se admite a declaração do vínculo quando haja prova robusta que evidencie o completo abandono da missão religiosa da igreja.

Insta esclarecer, por fim, que não se defende, aqui, a inaplicação dos artigos 2º e 3º, da CLT, na hipótese em apreço, mas, sim, a interpretação dos referidos dispositivos celetistas à luz do ordenamento jurídico em que inseridos.

5. O trabalho religioso como trabalho voluntário: uma alternativa juridicamente viável frente à ausência de regulamentação específica

A tese até aqui costurada, além de seu conteúdo negativo – que defende a ausência de liame empregatício entre o sacerdote e a igreja, como regra geral –, suscita um questionamento positivo, no sentido de qual seria, então, a natureza desse vínculo jurídico.

Nas linhas seguintes, encontra-se uma resposta juridicamente plausível.

¹³ No bojo da decisão cuja ementa restou transcrita acima, afirma-se que “a preservação do caráter religioso e não mercantil da instituição é condição essencial para o afastamento do reconhecimento do vínculo laboral. Nesse sentido, se organização religiosa deixa de atuar institucionalmente como uma entidade de fé e se torna uma organização empresarial, utilizando práticas mercantis desvinculada da sua missão, excepcionalmente, deve ser emoldurado o vínculo laboral, pois a atividade pastoral deixa de estar presente, sendo verdadeiro empregado” (RR – 1000-31.2012.5.01.0432, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 9/3/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/3/2016).

Em que pese a inexistência de regulação própria do trabalho religioso, especialmente da atividade pastoral, a hipótese assemelha-se ao trabalho voluntário, porquanto há, em ambos os casos, a prestação de serviços com objetivo altruísta e não com finalidade lucrativa, de modo que, a teor do art. 1º, da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998¹⁴, não há falar, via de regra, em relação de emprego nessas situações.

Nesse contexto, eventual retribuição pecuniária ostenta caráter secundário, incidental, não tendo, portanto, o condão de consubstanciar a onerosidade característica da relação de emprego. Nas palavras de Cassar, “no que concerne ao trabalho religioso, [...] há uma intenção graciosa em seu desenvolvimento (não onerosa), visto que a atividade é prestada em razão da fé e dos votos realizados perante Deus” (2014, p. 254).

De fato, eventual contribuição financeira não tem finalidade remuneratória, ou seja, retributiva pelo trabalho em si. Em vez disso, há dois objetivos essenciais: (i) assegurar condições materiais dignas para que o sacerdote possa melhor realizar seu múnus religioso e (ii) servir de ajuda de custo em razão dos gastos financeiros necessários ao ministério pastoral.

Na esteira desse entendimento, inclusive, encontra-se a legislação previdenciária, que não considera, como remuneração, os valores pagos pelas entidades religiosas aos sacerdotes (Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, art. 22, § 13¹⁵).

Destarte, o trabalho religioso *stricto sensu* prestado pelo pastor na instituição onde congrega seria uma hipótese específica do trabalho voluntário *lato sensu* disciplinado pela Lei nº 9.608/1998.

6. Conclusão

Sem ter a pretensão de esgotar o assunto – o que demandaria, naturalmente, um texto de maiores proporções –, este trabalho cuidou dos aspectos mais relevantes atinentes à natureza do vínculo jurídico entre pastor e igreja protestantes.

Das breves reflexões esboçadas neste artigo, é possível extrair algumas conclusões a respeito da controvérsia em apreço, conforme as ideias a seguir sintetizadas.

Com efeito, as instituições religiosas podem ser empregadoras por equiparação (CLT, art. 2º, § 1º; CC, art. art. 44, IV), especialmente quando se trata de atividades seculares desenvolvidas em seu favor.

Sem embargo, quando se cuida de trabalho religioso em sentido estrito, notadamente aquele prestado pelo líder espiritual, a relação estabelecida entre o obreiro e a comunidade eclesíastica merece um enquadramento diferenciado.

¹⁴ Art. 1º. Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

¹⁵ Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: [...]

§ 13. Não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos desta Lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado.

Em regra, não há relação de emprego entre o pastor e a igreja onde e para a qual presta serviços religiosos.

A uma, porque a igreja, enquanto instituição religiosa em sentido estrito, tem como finalidade o culto – e não o lucro, fruto esse típico da atividade empresarial.

Ademais, a comunidade eclesial é a maior expressão da liberdade religiosa coletiva, o que lhe confere *status* jurídico diferenciado. Tais características a distanciam da figura do empregador por equiparação.

A duas, pois o serviço pastoral é prestado por vocação de ordem espiritual e de forma espontânea, sem viés profissional.

A três, porquanto a finalidade da instituição religiosa e o escopo do ministério pastoral confundem-se, na medida em que ambos convergem para a propagação da fé, circunstância que afasta a alteridade elementar das relações contratuais.

Destarte, a relação jurídica havida entre pastor e igreja protestantes equipara-se ao trabalho voluntário, nos termos do art. 1º, da Lei nº 9.608/1998, visto que há, em ambos os casos, a prestação de serviços com objetivo altruísta e não com finalidade lucrativa.

Em assim sendo, apenas se admite o reconhecimento do liame empregatício entre o sacerdote e a igreja em duas hipóteses: (i) quando os serviços prestados não são estritamente religiosos; ou (ii) quando a finalidade da instituição religiosa é completamente desvirtuada.

Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº TST-RR-1000-31.2012.5.01.0432. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Sétima Turma. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 18 mar. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201000-31.2012.5.01.0432&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAMIGAAE&dataPublicacao=18/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil brasileiro. Teoria geral das obrigações contratuais e extracontratuais*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 3.

MARANHÃO, Délio. *Instituições de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991.

SANTOS JÚNIOR, Aloisio Cristovam dos. *Liberdade religiosa e contrato de trabalho: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho*. Niterói, RJ: Impetus, 2013.

DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA

Recurso Ordinário: 0100990-40.2016.5.01.0016

Titulação:	Direito do Trabalho. Direito Coletivo. Direito Sindical e Questões Análogas. Contribuição Confederativa.
Palavras-chave:	contribuição sindical, desconto sindical, associação profissional, liberdade sindical.
Turma:	7ª
Relator:	Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Data de julgamento:	11/10/2017
Publicação:	17/10/2017

Liberdade sindical. Entidades de grau superior. Convivência e coexistência admitidas na ordem constitucional. A liberdade sindical compreende, dentre outras dimensões, o direito dos indivíduos de se filiarem, ou não, às entidades e aos grupos sociais e de se organizarem para o exercício da atividade de resistência e pressão. Assegura, do mesmo modo, às entidades sindicais a faculdade de organizarem-se em entidades de grau superior do modo que lhes convier, seja por federações, confederações ou centrais sindicais. A liberdade sindical insere-se dentre os direitos fundamentais de todos os trabalhadores e coletividades, conforme Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais adotada em 1998 pela Organização Internacional do Trabalho. A Constituição de 1988 reconhece no *caput* do artigo 8º os princípios da liberdade e da autonomia. As regras que restringem tais direitos (respeito à base territorial mínima, monopólio de representação para entidades sindicais de primeiro grau etc), não revogam e não devem limitar a primazia dos princípios democráticos, motivo pelo qual devem ser interpretadas de modo estrito e restrito. A persistência de alguns conceitos do sistema normativo corporativo anterior não significa que estejam bloqueadas as possibilidades hermenêuticas. A interpretação em conformidade com os direitos humanos permite a atualização do conteúdo das regras à luz da liberdade sindical, da democracia e das opções autônomas que se abrem para a ação coletiva. Deste modo, a unicidade sindical deve ser limitada às hipóteses em que são expressamente impostas pelo texto constitucional, sem afastar a possibilidade de organizações sindicais autônomas. O ordenamento jurídico pátrio, em que pese determinar a unicidade sindical nas entidades de grau inferior (art. 8º, II, CRFB/1988), permite a convivência plural de entidades constituídas em grau superior. Recursos ordinários conhecidos e não providos.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes e **Federação Única dos Petroleiros** e **Federação Nacional dos Petroleiros**, como recorrentes e recorridos.

Inconformadas com a sentença (Id. 179490f) proferida pelo Juízo da 16ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, da lavra da Juíza Natália dos Santos Medeiros, que, complementada pela decisão de embargos de declaração de Id. bd1d505, julgou improcedente o pedido e manteve a tutela antecipada deferida, a autora interpõe recurso ordinário e a ré recurso adesivo.

A Federação Única dos Petroleiros – FUP, em suas razões, pretende a reforma do julgado para que seja declarada como legítima representante da categoria em âmbito nacional, bem como a condenação da demandada ao cumprimento da obrigação de se abster a aprovar seu próprio estatuto (Id. 73d33a9).

A Federação Nacional dos Petroleiros – FNP, em recurso adesivo, pretende a reforma da tutela antecipada deferida e confirmada na sentença.

A FNP e a FUP apresentam contrarrazões, respectivamente sob os Ids. ca2da47 e f8569a2, ambas sem preliminares.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do i. Procurador José Antônio Vieira de Freitas Filho, opinando pelo conhecimento e não provimento dos apelos (Id. 429e5c2).

É o relatório.

VOTO

Admissibilidade

Conheço dos recursos ordinários, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

Recurso ordinário da demandante

A Federação Única dos Petroleiros – FUP ajuizou a presente demanda em face da Federação Nacional dos Petroleiros – FNP, alegando que a constituição da demandada fere a unicidade sindical, prevista nos artigos 8º, II da, CRFB/88 e 516, da CLT. Assim, pleiteou a concessão de tutela antecipada com intuito de “tornar sem efeito o edital de convocação de Assembleia Geral Extraordinária da demanda, a ser realizada no dia 24/7/2016”, na qual a FNP pretendia a “rerratificação” de sua fundação. Outrossim, pediu que “Seja declarada a demandante como legítima representante da c. categoria petroleira âmbito nacional;” e d. “Seja a demandada, condenada em obrigação de não fazer, no sentido de se abster de deliberar, em assembleias por ela convocadas, acerca de aprovação de seu próprio estatuto, fixando-se astreintes” (Id. 6Ab1c6b, p. 07).

A ré, em contestação, alega que é constituída por cinco sindicatos, que não são filiados à FUP. Afirma que sua constituição está de acordo com a Portaria nº

186/2008, do Ministério do Trabalho, e com o disposto no art. 534, da CLT. Sustenta que a formação de nova federação não implica na violação do princípio da unicidade sindical, sob o argumento de que “não há coincidência de sindicatos filiados entre as federações” (Id. C4dae5d, p. 09).

No dia 21/7/2016, o juízo de primeiro grau deferiu, em parte, o pedido de tutela antecipada, para “permitir a realização da assembleia agendada para o dia 24/7/2016, suspendendo apenas seus efeitos” (Id. 63D89b9). Registro que, em face da decisão, foi impetrado mandado de segurança, que foi extinto sem resolução do mérito, por perda de objeto, ante “a superveniência da sentença”, conforme decisão monocrática de Id. 7Ffcdaa, da lavra do Desembargador Bruno Losada Albuquerque Lopes.

Na sentença, o juízo de primeiro grau julgou improcedente a demanda, mas manteve os efeitos da tutela antecipada, *in verbis*:

Fundamentação:

O princípio da unicidade atua de forma diferente para os sindicatos e para as federações, enquanto que para o primeiro ele é absoluto, não podendo haver coexistência de sindicatos, no que diz respeito às federações, o art. 534 da CLT relativiza o princípio, permitindo a coexistência de federações.

No entanto, o artigo 8º da Constituição Federal é claro ao dizer que o princípio da unicidade deve ser respeitado em todos os graus, o que inclui as federações. No entanto, a unicidade deve ser observada na base territorial mínima, que não pode ser inferior a um município.

Ou seja, ainda que as federações sejam estaduais, interestaduais ou nacionais, para que a unicidade não seja desrespeitada, basta que não pretendam exercer a sua representatividade num mesmo município. Essa é a leitura que se faz da análise sistemática dos dispositivos supracitados.

É certo que o art. 534 da CLT permite o desmembramento dos sindicatos com o intuito de formar outra federação, já que a liberdade sindical só é restringida pela base territorial mínima e pela unicidade.

Assim, se os sindicatos entendem que a federação primitiva não os representa e desde que nenhuma das federações não tenham menos de 5 sindicatos associados, é lícita a formação e outra federação. O desmembramento, é certo, terá impacto na distribuição das contribuições sindicais.

Analisando os sindicatos integrantes da Federação autora e aqueles dissidentes, é possível perceber que os Sindicatos dissidentes não possuem a mesma base territorial dos Sindicatos que continuaram compondo a Federação autora. Dentro disso, com a formação da nova Federação as partes não terão representação nas mesmas bases territoriais, já que a Federação autora terá como base territorial os municípios nos quais os sindicatos componentes dela possuem representação, enquanto que a Nova Federação terá, como base de atuação, os municípios dos Sindicatos dissidentes.

Não haverá ferimento ao princípio da unicidade e base territorial mínima.

E, por isso, julgo o pedido improcedente.

Antecipação da tutela:

Como a presente decisão não produzirá todos os seus efeitos enquanto não confirmada em grau recursal, mantenho os efeitos da tutela deferida parcialmente na decisão de ID f254caf. (Id. 179490F, pp. 1/2)

Inconformada, a autora interpõe o presente recurso ordinário, insistindo nos argumentos da petição inicial, bem como alegando que o Ministério do Trabalho considera que apenas a demandante é a representante da categoria.

Pois bem.

São por demais conhecidas as críticas ao sistema corporativista da CLT e sua inadequação às diretrizes internacionais e regras constitucionais que reconhecem a liberdade e autonomia sindical. A Organização Internacional do Trabalho eleva a liberdade sindical, nos termos em que reconhecida pela Convenção nº 87, de 1948, (não ratificada pelo Brasil) e pela Convenção 98, de 1949, (ratificada conforme Decreto nº 33.196, de 29/6/53), a direito fundamental dos trabalhadores, consoante a Declaração de princípios adotada em 1998.

A liberdade sindical compreende, dentre outras dimensões, o direito de filiação, de organização e de ação. Tanto os indivíduos quanto os sindicatos são titulares dos direitos de liberdade sindical, motivo pelo qual podem escolher livremente o modo como pretendem se organizar, respeitadas as restrições constitucionalmente estabelecidas e que estejam em conformidade com as normas de direitos humanos adotadas nos instrumentos internacionais.

Também a Constituição de 1988 reconhece os princípios da liberdade e da autonomia sindical. Veda que o poder público intervenha e interfira na organização das entidades sindicais, sendo vedado ao Estado estabelecer mecanismos equivalentes ao do reconhecimento sindical. Esta vedação é relevante, pois deve nortear a atuação de todos os poderes do Estado, inclusive o Poder Judiciário, que deve evitar imiscuir-se em disputas sindicais, exceto quanto diante de casos de ingerência, pela intervenção indevida dos empregadores para a constituição de “entidades amarelas”. Deste modo, as regras que restringem a autonomia sindical (respeito à base territorial mínima, monopólio de representação para entidades sindicais de primeiro grau etc), não revogam e não limitam a primazia dos princípios democráticos, motivo pelo qual devem ser interpretadas de modo estrito e restrito. A persistência de alguns conceitos do sistema normativo corporativo na Constituição não bloqueia as possibilidades hermenêuticas em prol da construção de um sistema de liberdade sindical no Brasil.

A interpretação em conformidade com os direitos humanos permite a atualização do conteúdo das regras à luz da liberdade sindical, da democracia e das opções autônomas que se abrem para a ação coletiva. Deste modo, a unicidade sindical deve ser limitada às hipóteses em que são expressamente impostas pelo texto constitucional, sem afastar a possibilidade de organizações sindicais autônomas. O ordenamento jurídico pátrio, em que pese determinar a unicidade sindical nas entidades de grau inferior

(art. 8º, II, CRFB/1988), admite a convivência plural de entidades constituídas em grau superior. A autonomia sindical detém normatividade plena que assegura a liberdade para as entidades sindicais. No mesmo sentido, o jurista Maurício Godinho Delgado salienta que a partir da Carta de 1988 “o princípio autonomista ganhou corpo na ordem jurídica do país”, pois “a nova Constituição eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, quer quanto à sua criação, quer quanto à gestão (art. 8º, I)” e “alargou as prerrogativas de atuação dessas entidades.” (DELGADO, 2008, p. 51). Também Amauri Mascaro do Nascimento reconhecia que apesar das restrições constitucionais, a liberdade sindical é princípio de uma Constituição que “instituiu um novo modelo de organização sindical e relações coletivas de trabalho” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 106).

Reitero que a persistência de alguns institutos do sistema corporativista precedente não bloqueia as possibilidades interpretativas, pois podem ser atualizados e reinterpretados à luz das mudanças na organização do trabalho e nas opções abertas e coletivas dos interessados. Em estudo acadêmico no qual demonstrou a compatibilidade da convivência de duas confederações sindicais na ordem constitucional de 1988, José Eymard Loguércio enfatiza que, ao ampliar o grau de autonomia dos sindicatos, a Carta de 1988 “possibilitou uma nova leitura de seu Texto e novos movimentos dos seus intérpretes” (LOGUÉRCIO, José Eymard, Pluralidade Sindical – Da Legalidade à Legitimidade no Sistema Sindical Brasileiro. São Paulo: LTr, 2000, p. 88):

A questão da liberdade sindical está intimamente ligada às possibilidades de uma ordem constitucional democrática e pluralista, que reconheça a diversidade e, conseqüentemente, uma interpretação que permita o diálogo estabelecido com os seus destinatários. Na própria doutrina da liberdade sindical, não se desconhece o problema da legitimidade e do critério necessário para aferi-la sem prejudicar minorias, como no caso do estabelecimento de critérios para identificar o sindicato mais representativo. Significa dizer que uma perspectiva de interpretação aberta da liberdade sindical deve partir da análise substancial de como os seus destinatários a estão vivenciando, sob um vetor de libertação necessário ao estabelecimento da legitimidade possível. (2000, p. 99)

O art. 8º, I, da CRFB, veda ao Estado a intervenção nas entidades sindicais, sob pena de afronta ao princípio da liberdade sindical. Reafirmo que o Poder Judiciário não deve ser utilizado como privilegiado para a resolução de conflitos sindicais, sob pena de afrontar a *locus* autonomia sindical. A tutela da liberdade sindical e o respeito aos direitos fundamentais exige que os magistrados não extrapolem os limites que a Constituição traçou para assegurar aos movimentos sindicais de trabalhadores a liberdade de ação e de organização, de modo a não impor seus conceitos de democracia, de participação e transparência, diante do reconhecimento de um pluralismo de concepções de vida

e de política sindical. Neste sentido, alerta Luciano Martinez que “o caráter aberto e eminentemente teleológico do conceito de condutas antissindicais remete aos juízes e tribunais a difícil missão de aferir a concretude dos pressupostos de antissindicalidade e lhes confere uma alta dose de discricionariedade e de livre valoração, substitutiva da indeterminação legal. Esse trabalho de exegese judicial, contudo, deve ser desenvolvido com grande cautela e responsabilidade para que o próprio juiz ou tribunal não se transformem, eles próprios, em novos sujeitos ativos da antissindicalidade na medida em que atuem de modo a desequilibrar, além dos limites razoáveis à proteção da liberdade sindical, a autonomia do sistema.” (MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo, Editora Saraiva, 2013, p. 214-215).

Com tal cautela deve agir o magistrado para que as exigências de “democracia” não se transformem em intervenção do Estado. A Constituição veda a intervenção do poder público na vida sindical de modo rigoroso, ao impedir não só a interferência na vida da entidade, como a intervenção na diretoria dos sindicatos. Tal regra deve ser interpretada em conformidade com as condicionantes de cada sistema jurídico e cultura sindical, de modo a que, conforme lição de Rosário Gallardo Moya (*Democracia sindical interna*, Madri, Trotta, 1996) não se imponha um determinado modelo de democracia. No caso dos autos, registro que não há alegação de que a constituição da nova entidade decorra de ato antissindical ou de ingerência dos empregadores ou do Estado na estrutura sindical.

Segundo Gallardo Moya, existem sistemas de estruturação democrática sindical de natureza intervencionista, misto ou abstencionista, segundo o grau de admissão heterônoma de um padrão democrático mínimo. Entendo que depois da Constituição de 1988, as regras da CLT que definiam um estatuto padrão e um determinado modelo de organização estatutária foram proscritas do ordenamento jurídico, sendo as limitações admitidas à autonomia somente aquelas fixadas expressamente na Constituição, como a que estabelece o direito do aposentado de votar e ser votado. Por este motivo, como regra geral sigo a advertência de que: “... a democracia sindical interna é fundamentalmente um problema endossindical”, conforme formulada por Luciano Martinez, que prossegue sua análise que bem cabe ao litígio em apreciação:

A despeito disso, são aceitáveis (e até certo ponto desejáveis) ações estatais com o propósito de promover o respeito aos valores democráticos. Consoante mencionado em tópicos anteriores, a OIT, por seu Comitê de Liberdade Sindical, deixou várias vezes claro que o sistema democrático é fundamental para o exercício de direitos sindicais (cf. Verbete 32, OIT, 2006, p.13, verbetes 378 e 382 OIT, 2006, p. 85 e verbete 399, OIT, 2006, p. 89) e que as restrições eventualmente dirigidas à liberdade de gestão interna mesmo aquelas produzidas por norma estatal – serão admitidas quando visem à garantia de democracia interna e a salvaguarda dos interesses dos representados (cf. Verbetes 369 e 463, OIT, 2006, p. 83 e 102).

Independentemente da existência de norma estatal que restrinja comportamentos antidemocráticos praticados pelos dirigentes

das entidade sindicais, esses podem ser levados à apreciação das magistraturas estatais (cf. Verbetes 369 OIT, 2006, p. 83). As intervenções do Judiciário, porém, não podem ser amplas a ponto de inviabilizar ou entorpecer a liberdade e a autonomia sindicais (garantias pelo art. 8º CF/88), ainda que a ação interveniente tenha por base a garantia de um outro direito fundamental.

A ação judiciária corretiva não deve dar preferência a um direito fundamental em detrimento do outro, mas, em atuação integradora, deve estabelecer uma situação de coexistência e compatibilidade entre ambos. Tal ação, em outras palavras, deve produzir um resultado útil equivalente (ou o mais próximo disso) àquele que seria gerado pelas próprias partes conflitantes se não existisse a intervenção. (Martinez, Op. Cit. p. 380-381).

No que concerne ao presente caso, verifico que as condutas imputadas pela demandante à demandada não constituem ato antissindical e não afrontam a liberdade e a participação democrática dos representados pelas associações sindicais.

Outrossim, não há alegação, na inicial, de que a FNP seja organização sem real representatividade entre os sindicatos a ela filiados e os trabalhadores da base. A nova Federação pode não ter a mesma representatividade real e nacional que a Federação Única dos Petroleiros construiu ao longo de sua existência, mas não há alegação de que não represente, no mínimo, cinco sindicatos de petroleiros, regra que a jurisprudência majoritária exige para a constituição de nova entidade de segundo grau. O caso, assim, não trata da formação do chamado “sindicato amarelo”, ou seja, aquele patrocinado por entidades patronais, que constitui conduta antissindical, nos termos do Artigo 2 da Convenção nº 98, da Organização Internacional do Trabalho, *verbis*:

Artigo 2

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.
2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores. (g.n.)

Desta maneira, como não há ato antissindical demonstrado, a atuação do Poder Judiciário, conforme observado anteriormente, deve ser extremamente cautelosa. A liberdade sindical e as possibilidades de constituição autônomas devem ser respeitadas.

Registro que não se desconhece a história e a representatividade da Federação Única dos Petroleiros, que congrega 14 (quatorze) sindicatos filiados, representando “mais de 300 mil trabalhadores, aposentados e pensionistas de empresas do setor petrolífero no Brasil”, como narrado na petição inicial (Id. 6ab1c6b, p. 02). Não se desconhece também que a união e a fusão de entidades é um objetivo almejado para a eficácia da ação sindical. Contudo, compete exclusivamente aos interessados decidir pela agregação ou pelo desmembramento, sempre que for cabível tal interpretação das regras em conformidade com a Constituição e a liberdade.

O que se analisa na presente demanda é a possibilidade de constituição de nova federação, a FNP, que congrega sindicatos distintos daqueles representados pela FUP.

Embora entenda que o artigo 534 da CLT não foi recebido em sua integralidade pela Constituição de 1988, a jurisprudência majoritária admite a compatibilidade de seu *caput* com a Constituição. Dispõe tal artigo que:

Art. 534 – É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação. (Redação dada pela Lei nº 3.265, de 22/9/1957)

Ainda, no que concerne à formação e registro das federações, a Portaria nº 186, do Ministério do Trabalho estabelece o seguinte:

Art. 20. Para pleitear registro no CNES, as federações e confederações deverão organizar-se na forma dos artigos 534 e 535 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e das leis específicas.

§ 1º Para o registro sindical ou de alteração estatutária, a federação deverá comprovar ter sido constituída por, no mínimo, cinco sindicatos registrados no CNES.

(...)

§ 3º O requisito do número mínimo de filiados para a constituição de entidades de grau superior previsto na CLT deverá ser mantido pela entidade respectiva.

(...)

Art. 21. A filiação de uma entidade de grau inferior a mais de uma entidade de grau superior não poderá ser considerada para fins de composição do número mínimo previsto em lei para a criação ou manutenção de uma federação ou confederação.

Parágrafo único. As entidades de grau superior coordenam o somatório das entidades a elas filiadas, devendo, sempre que possível, sua denominação corresponder fielmente a sua representatividade.

(...)

Art. 23. Os pedidos de registro ou de alteração estatutária de federações e confederações poderão ser objeto de impugnação

por entidades do mesmo grau cujas entidades filiadas constem da formação da nova entidade.

(...)

§ 2º Configurar-se-á conflito de representação sindical entre entidades de grau superior quando houver a coincidência entre a base territorial dos sindicatos ou federações fundadoras da nova entidade com os filiados da entidade preexistente. (g.n.)

Da análise das citadas normas, verifica-se que o entendimento jurídico atualmente majoritário, em que pese determinar a unicidade sindical nas entidades em grau inferior (art. 8º, II, CRFB/1988), permite a constituição plural de entidades de grau superior, desde que obedecidos os requisitos previstos no *caput* do art. 534, da CLT, e na Portaria MTE nº 186/2008.

Registro que a Portaria MTE nº 326/2013 revogou as disposições da Portaria MTE nº 186/2008 tão somente quanto aos sindicatos, tendo sido mantidas as questões referentes às federações e confederações. Ademais, o STF, nos termos da decisão proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, negou seguimento às ADIs nºs 4120 e 4126, que visavam a declaração de inconstitucionalidade da Portaria MTE nº 186/2008.

De fato, tendo em vista que as normas que regulam a organização das entidades sindicais devem ser analisadas com base no princípio da liberdade sindical, a unicidade deve se restringir aos casos nos quais é expressamente imposta pelo ordenamento jurídico. Neste sentido, José Eymard Loguércio:

O diálogo entre os intérpretes da Constituição no exame da coexistência das entidades de grau superior revela a possibilidade de se estruturar um sistema de pluralidade a partir da adoção do princípio dominante da liberdade sindical, em confronto com a restrição constitucional da unicidade. Se o princípio dominante é o da liberdade sindical, como restou reconhecido, a liberdade de escolha que decorre da liberdade sindical coletiva, em sentido negativo, configura o sistema e, como tal. Possibilita os sindicatos e federação a se organizarem em agrupamentos mais amplos, de modo a não ferir a unicidade sindical porque não coincidentes as bases de representação de cada uma das entidades de grau superior.

Dentro dos limites da própria Constituição Federal de 1988, é possível, a partir de uma interpretação aberta que privilegie o sistema constitucional pluralístico, reconhecer: a) que o sistema confederativo comporta uma pluralidade de entidades de grau superior, observado o número mínimo de entidades para a criação das federações e confederações; b) que a liberdade de filiação, observada no sentido coletivo negativo foi admitido pelo STF, reconhecendo o caráter de coordenação das entidades de grau superior, limitando o seu âmbito de representação ao âmbito de representação das suas entidades filiadas; c) que a liberdade sindical é o princípio constitucional dominante para estruturar

o sistema; d) que há novas possibilidades de articulação dos interesses dos integrantes das categorias profissionais dentro do conceito de categoria do artigo 511 da CLT, afastando-se o mapa geográfico das entidades sindicais de que tratam os artigos 570 e 577 da CLT. (LOGUÉRCIO, Op. Cit., pp. 238/239)

Cito, ainda, os seguintes julgados proferidos por este E. TRT no sentido de a CRFB/1988 garante a liberdade sindical e autoriza a coexistência de entidades sindicais de grau superior:

FEDERAÇÃO. BASE TERRITORIAL. UNICIDADE. Não ofende o princípio da unicidade sindical a criação de federação que reúne sindicatos com bases territoriais diversas dos que compõem a já existente, desde que observados os requisitos do art.534 da CLT. (TRT1, RO 0001278-49.2011.501.0082, Data de publicação: 14/10/2014, Órgão julgador: Primeira Turma, Desembargador Relator: Gustavo Tadeu Alkmim)

REPRESENTAÇÃO SINDICAL. CRIAÇÃO DE FEDERAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO DA BASE NACIONAL. FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Atendidas as exigências legais, não é possível impedir os atos praticados pelo sindicato visando à discussão e deliberação sobre criação de nova federação interestadual, por desmembramento da base de representação da federação nacional, sendo imprópria, neste caso, a alegação de violação ao princípio da unicidade sindical. (TRT1, RO 0001669-75.2012.5.01.0047, Data de publicação: 9/10/2014, Órgão julgador: Sétima Turma, Desembargador Relator: Rogerio Lucas Martins)

Sendo assim, não cabe ao Estado impedir a constituição da demandada.

Registro, por fim, que o fato de a assembleia ter sido convocada para a cidade de Macaé, cuja base territorial integra sindicato filiado à FUP, não impede a realização da reunião, uma vez que esta não tratava da representação do Sindipetro Norte Fluminense. A validade da realização de Assembleia fora da base territorial das entidades que a convocam deve ser examinada à luz das regras estatutárias e regulamentares, Contudo, proibir, a priori, a realização de assembleia naquele município violaria o princípio da liberdade sindical. Neste sentido, cito o julgamento proferido por esta Turma:

REPRESENTATIVIDADE E LIBERDADE SINDICAL. PRINCÍPIO DEMOCRÁTICO. COEXISTÊNCIA DE ENTIDADES DE GRAUS DISTINTOS. Face o art. 8º, inciso II da CF de 88, reconhece-se a representatividade sindical das federações na defesa dos interesse da categoria. E a estrutura sindical brasileira organizada em forma piramidal, permite a coexistência, em diversos níveis, de entes sindicais, os quais atuam em

campos próprios, de forma coordenada, sempre em busca da concretização dos anseios da categoria. Proibir que a Federação realize assembleias ou convoque trabalhadores da Segunda Ré (EBCT) para tais reuniões viola, a um só tempo, os princípios da liberdade individual de associação (art. 5º, XVII da CF), da liberdade sindical (art. 8º, V da CF), além de ir de encontro ao princípio democrático ao impedir a pluralidade de debates em termos sindicais. (TRT1, RO 00108139520155010038, Data de publicação: 22/8/2017, Órgão julgador: Sétima Turma, Desembargadora Relatora: Giselle Bondim Lopes Ribeiro)

Destarte, nego provimento ao recurso.

Recurso adesivo da demandada

A demandada interpõe recurso adesivo, alegando que, como foi julgada improcedente a demanda, não deveria ter sido mantida a tutela antecipada, “que suspendeu os efeitos da assembleia de rerratificação de fundação da FNP e de seu estatuto, realizada em 21/7/2016” (Id. 860A249, p. 03).

Sem razão.

Como observado, no 21/7/2016, o juízo de primeiro grau deferiu, em parte, o pedido de tutela antecipada para “permitir a realização da assembleia agendada para o dia 24/7/2016, suspendendo apenas seus efeitos” (Id. 63D89b9).

Sendo assim, os interessados que, eventualmente, pretendessem participar da assembleia, foram dissuadidos, diante da decisão judicial que suspendeu os efeitos da reunião. Dar validade aos efeitos de tal assembleia violaria, desta forma, o princípio democrático, mormente quando realizada fora da base das entidades que dela devem participar.

Pelo exposto, nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, CONHEÇO dos recursos e, no mérito, NEGOLHES PROVIMENTO, nos termos da fundamentação supra.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, conforme votos colhidos e registrados na certidão de julgamento, *por unanimidade*, CONHECER dos recursos e, no mérito, NEGOLHES PROVIMENTO, nos termos da fundamentação supra.

Rio de Janeiro, 11 de outubro de 2017.

Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo C. Leonardo da Silva

Relatora

Recurso Ordinário: 0001570-74.2010.5.01.0080

Titulação:	Direito Processual Civil e do Trabalho. Jurisdição e Competência. Competência.
Palavras-chave:	estrangeiro, competência, princípio da primazia da realidade
Turma:	9ª
Relator:	Juiz Convocado Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich
Data de julgamento:	15/10/2015
Publicação:	23/10/2015

Representação diplomática estrangeira. Relação de emprego. Princípio da primazia da realidade. Inaplicabilidade do direito brasileiro. A competência outorgada à Justiça do Trabalho pelo art. 114, I, da Constituição, é primeiro para proteção do trabalhador brasileiro, para que ele, tendo prestado serviços a representação diplomática estrangeira, não se veja privado de tutela jurídica, a pretexto de excluir-se a jurisdição nacional e não se aplicar o Direito brasileiro. A mesma tutela pode ser estendida ao trabalhador estrangeiro, se as mesmas razões estiverem presentes. Não, porém, se este, devidamente tutelado pelas normas de seu país de origem, em cuja representação diplomática tenha sido empregado no Brasil, por proteção jurídica análoga ou melhor do que aquela que ali mereceria. Aplicação da regra da *lex loci executionis*, de acordo com o princípio da primazia da realidade. Apelo ao qual se nega provimento.

1. RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto por **José Martínez Fernández**, tendo em vista a respectiva sentença proferida pela Exmª. Srª. Juíza Substituta Luciana Muniz Vanoni, então em exercício na 80ª Vara da Capital, nos autos do processo em que contende com a **Embaixada do Reino da Espanha**, tudo na forma de fls. 491/496-v.

Alega a parte recorrente que teria mantido relação de emprego coma a recorrida, de 28/4/1971 a 1º/6/2009, merecendo como última remuneração a quantia de R\$ 8.500,00, pelo exercício da função de assistente social. Averbando que não estaria a recorrida protegida por imunidade de jurisdição e que haveria nulidade da sentença, por não terem sido devidamente apreciados os embargos de declaração que interpôs em face do mesmo julgado, além de, no mérito, não se ter observado que ele teria manifestado tempestivamente a opção pela tutela da legislação previdenciária brasileira, tendo o governo de Espanha decidido, de ofício, inscrevê-lo em sua Previdência Social, fato que não lhe retiraria o direito à proteção da ordem jurídica nacional, uma vez que preenchidos os requisitos da legislação consolidada para reconhecimento da existência da relação de emprego cuja declaração pretende com os demais conseqüentes.

A recorrida, em contrarrazões de fls. 499/504-v, pugna pela manutenção do julgado, destacando que o recorrente teria sido trabalhador de nacionalidade espanhola;

devidamente tutelado pela legislação previdenciária dessa nação ibérica; após ter sido nomeado, por ato administrativo praticado na mesma península, para que fosse regido pelo denominado Regulamento de Pessoal do Instituto Espanhol de Emigração.

Noticiado o falecimento do trabalhador (fls. 507) foi deferida a habilitação incidental de sua sucessora Lourinalda Borges da Silva, com procuração ao mesmo patrono que já patrocinava a causa autoral (fls. 515) e declaração de hipossuficiência às fls. 516.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Conhecimento

O recurso foi interposto em 15/9/2014, tendo a respectiva decisão de embargos de declaração sido publicada em 5/9/2014 (fls. 490).

Tempestivo, o recurso foi aviado por patrono devidamente constituído nos autos (fls. 7), insurgindo-se contra sentença que julgara improcedente o pedido, isentando o mesmo recorrente da condenação em custas (fls. 481).

Conhece-se.

2.2. Mérito do apelo

Da preliminar de nulidade da decisão de embargos de declaração

O recorrente afirma que a sentença seria nula, por não ter sido devidamente fundamentada a decisão de embargos de declaração. Nessa última peça (fls. 485/487), o mesmo recorrente repisa argumentos lançados na petição inicial, assim como destaca que a sentença então embargada não teria apreciado conclusões enunciadas pelo laudo pericial, omitindo aspectos de Convênio de Seguridade Social havido entre o Brasil e a Espanha, pelo qual seria possível a aplicação às relações de emprego da legislação do Estado em cujo território tivesse ocorrido a prestação de serviços.

Ao que se vê, os embargos teriam sido opostos meramente para reapreciação da prova dos autos, sabendo-se que, se a MMª. Juíza de origem tivesse mal apreciado a prova, desprezando conclusões apresentadas pelo laudo pericial, teria laborado em *error in iudicando*, o qual, como é sabido, não teria ensejo de ser reparado naquela estreita via declaratória.

A rigor, verifica-se que a MMª. Juíza sentenciante foi mesmo tolerante na apreciação dos embargos em questão, uma vez que, manifestamente incabíveis para o fim que foram opostos, poderiam bem ter levado à aplicação das penalidades cabíveis ao então embargante.

Não se tendo, contudo, aplicado quaisquer dessas penalidades, nem havendo recurso específico quanto ao tema, nada há que reparar.

Fica rejeitada a preliminar.

Da competência da Justiça do Trabalho

A matéria em destaque não foi objeto específico do preliminar por parte da recorrida, o que, ademais, seria esperável, dado o estágio da jurisprudência nacional na matéria. Não obstante, por tratar-se de pressuposto processual cognoscível de ofício e para que não pareça que passou despercebida a esta relatoria, deve-se registrar que as funções incontroversamente exercidas pelo trabalhador teriam sido de assistente social, as quais não se inscrevem nos limites típicos da representação diplomática, entendendo-se que a sua contratação inscreveu-se entre aqueles atos denominados atos de gestão, que não se beneficiam da imunidade de jurisdição assegurada pela Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas, integrada ao ordenamento nacional pelo Decreto nº 56.435, de 8 de junho de 1965.

A competência esculpida no art. 114, I, da Constituição, com relação às representações diplomáticas estrangeiras, tem por finalidade precípua a proteção do trabalhador nacional, para que não se veja enredado por discussão de Direito Internacional Público e, ao final, resulte privado da tutela jurídica do ordenamento brasileiro, tendo as mesmas representações já se aproveitado dos serviços prestados por ele, trabalhador, locupletando-se a seu dano. Igual tutela pode aplicar-se ao trabalhador estrangeiro, se ele, é claro, não é beneficiário da legislação do Estado estrangeiro contratante.

Neste sentido, é o posicionamento que, já há algum tempo, prevalece no e. Supremo Tribunal Federal, aqui exemplificado em decisão da relatoria do eminente Ministro Celso Mello:

IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO – RECLAMAÇÃO TRABALHISTA – LITÍGIO ENTRE ESTADO ESTRANGEIRO E EMPREGADO BRASILEIRO – EVOLUÇÃO DO TEMA NA DOCTRINA, NA LEGISLAÇÃO COMPARADA E NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: DA IMUNIDADE JURISDICCIONAL ABSOLUTA À IMUNIDADE JURISDICCIONAL MERAMENTE RELATIVA – RECURSO EXTRAORDINÁRIO NÃO CONHECIDO. OS ESTADOS ESTRANGEIROS NÃO DISPÕEM DE IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO, PERANTE O PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO, NAS CAUSAS DE NATUREZA TRABALHISTA, POIS ESSA PRERROGATIVA DE DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO TEM CARÁTER MERAMENTE RELATIVO.
– O Estado estrangeiro não dispõe de imunidade de jurisdição, perante órgãos do Poder Judiciário brasileiro, quando se tratar de causa de natureza trabalhista. Doutrina. Precedentes do STF (RTJ 133/159 e RTJ 161/643-644). – Privilégios diplomáticos não podem ser invocados, em processos trabalhistas, para coonestar o enriquecimento sem causa de Estados estrangeiros, em inaceitável detrimento de trabalhadores residentes em território brasileiro, sob pena de essa prática consagrar censurável desvio ético-jurídico, incompatível com o princípio da boa-fé e inconciliável com os grandes postulados do direito internacional. **O PRIVILÉGIO RESULTANTE DA IMUNIDADE DE EXECUÇÃO NÃO INIBE A JUSTIÇA BRASILEIRA DE EXERCER JURISDIÇÃO NOS PROCESSOS DE CONHECIMENTO INSTAURADOS CONTRA ESTADOS ESTRANGEIROS.** – A imunidade

de jurisdição, de um lado, e a imunidade de execução, de outro, constituem categorias autônomas, juridicamente inconfundíveis, pois – ainda que guardem estreitas relações entre si – traduzem realidades independentes e distintas, assim reconhecidas quer no plano conceitual, quer, ainda, no âmbito de desenvolvimento das próprias relações internacionais. A eventual impossibilidade jurídica de ulterior realização prática do título judicial condenatório, em decorrência da prerrogativa da imunidade de execução, não se revela suficiente para obstar, só por si, a instauração, perante Tribunais brasileiros, de processos de conhecimento contra Estados estrangeiros, notadamente quando se tratar de litígio de natureza trabalhista. Doutrina. Precedentes. (RE 222.368/PE – j. em 30/4/2002).

Fica reafirmada a competência da Justiça do Trabalho brasileira para conhecer e julgar o presente litígio.

Da regularidade da habilitação incidental

O trabalhador, na petição inicial e na procuração de fls. 7, qualificou-se como solteiro. Tendo sido a reclamação proposta em 2010 e, falecido ele, tendo sido apresentada a certidão de casamento de fls. 520, a qual dá conta do registro do casamento em 28/7/2006, seria de estranhar a qualificação de “solteiro”, lançada na exordial e contida em instrumento de procuração de fls. 7, instrumento esse assinado pelo próprio trabalhador.

Não obstante, a parte recorrida foi intimada, na forma dos artigos 1.055/1.060, do CPC, a falar sobre a habilitação incidental e não se insurgiu contra esse fato, mesmo depois de deferida dilação de prazo para tanto. Reconheceu a legitimidade da viúva do falecido trabalhador, a mencionada Srª Lourinalda Borges da Silva, pelo que só se pode entender que a menção à condição de solteiro nas peças aludidas terá sido um erro material, já devidamente superado.

Entende-se regular a habilitação incidental da sucessora.

Da relação de emprego

Deve-se registrar, inicialmente, que no ordenamento jurídico brasileiro, também é assegurada a tutela jurídica aos estrangeiros (Constituição, art. 5º), assim como cumpridas as exigências da Lei nº 6.815, de 19/8/1980, e demais aspectos legais, é-lhes permitido o trabalho em território nacional. O fato de ser o falecido trabalhador de nacionalidade espanhola, por si só, não lhe retiraria, é claro, a tutela jurídica pretendida.

Não é menos verdade, porém, que sendo ele de nacionalidade espanhola e empregado em representação diplomática daquele país ibérico, deve entender-se que a prestação de serviços se desenvolvia, por ficção jurídica, senão em território espanhol, por certo no âmbito da representação diplomática, entendido este não como aquele dos serviços diplomáticos típicos (Convenção de Viena, art. 3º), mas sim como aqueles que se inscrevem na dimensão social da mesma representação. Se é certo que os

serviços prestados pelo trabalhador, atividades, primeiro de “capelão de emigrantes”, de acordo com o ato espanhol de nomeação cuja cópia está à fl. 48 e, mais adiante, de nível superior, em profissão regulamentada pelo Direito do Trabalho brasileiro (Lei nº 8.662, de 7/6/1993), podem ser qualificados por típicos de gestão da representação diplomática, não é menos verdade que eles se circunscreviam ao âmbito social dessa representação, porquanto voltados para o atendimento de necessidades dela e não de terceiros.

Detendo o trabalhador em questão a condição de nacional do país representado e desempenhando suas atividades no âmbito dessa representação, tem-se que, se ele, por um lado, não exercia atividade típica dela, por outro, não se manteve alheio ao ambiente jurídico típico do ordenamento espanhol, mas, ao contrário, a ele se manteve fiel, tanto que, por duas vezes, como atestado pela perícia, requereu espontaneamente sua filiação à Previdência Social daquele país ibérico. Confirmam-se, para tanto, as respostas aos quesitos “i” e “j” da série da parte ré, à fl. 326. Foi confirmado que o autor, espontaneamente, teria solicitado filiação àquele órgão, sem resposta positiva, pelo menos em duas oportunidades, isto é, em 1972 e 1981.

É verdade que a perícia também atestou que o mesmo trabalhador teria manifestado opção pela tutela jurídica brasileira, tempestivamente e em vista do Convenio de Seguridad Social entre España y Brasil, de 1971 (resposta ao quesito nº 17, da série do trabalhador, à fl. 323). Tal opção, porém, não se mostra coerente com os demais elementos dos autos. Não somente com as tentativas de filiação à Previdência Espanhola, acima referidas, mas também pelo fato de que a cópia de CTPS, que consta de fls. 8, atestar que o documento teria sido expedido somente em 6/1/1976, quando a prestação de serviços se teria iniciado ainda em 1971 e quando o trabalhador teria chegado ao Brasil ainda em 24/1/1959 (cópia de carteira de estrangeiro de fl. 10). Pretendesse ele, de fato, a tutela jurídica brasileira, teria cuidado evidentemente de extrair, em data bem anterior, a CTPS, que seria documento indispensável para que pudesse exercer os direitos que decorreriam, em território brasileiro, da pretendida relação de emprego.

Com efeito, se houve opção pela tutela jurídica brasileira, ela foi meramente formal e não seguida de outros atos inequívocos que pudessem atestar a clara intenção de assim beneficiar – se o trabalhador. Ao que resulta da prova dos autos, o trabalhador, inscrito de ofício pelas autoridades espanholas na Previdência Social daquele país (resposta ao quesito de nº 20, da série dele trabalhador, à fl. 324), não tomou qualquer providência em resistência a esse ato, mas, ao contrário, depois veio a beneficiar-se dele, vindo a aposentar-se e receber benefício em valor de cerca de dois mil euros pela Previdência do heroico país ibérico em questão (documento cuja cópia está à fl. 47 e respostas aos quesitos “l” e “m” da série da parte ré, à fl. 327, sem menção ao valor do benefício).

A leitura do ato de aposentação, cuja cópia está às fls. 35/36, ainda que em língua espanhola, não deixa dúvida. O trabalhador foi aposentado por idade, beneficiando-se do denominado “Acuerdo de 3 de diciembre de 2007, de la Mesa General de Negociación de La Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior”, cujo art. 12 tornou obrigatória a aposentadoria do

trabalhador de 65 anos de idade, tendo cumprido o trabalhador a carência de quinze anos de contribuições para ter acesso ao benefício. Claro está que verteu contribuições à Previdência Espanhola, não deixando dúvida de que teve a intenção de obter essa tutela jurídica.

Não menos verdadeiro, é que o trabalhador jamais requereu qualquer benefício à Previdência Social brasileira, seja por via administrativa ou judicial (questo “n”, também de fl. 327, confirmado pela certidão de fl. 517). À luz do princípio da primazia da realidade, o que se vê é que o trabalhador, se algum dia no passado pretendeu a tutela jurídica brasileira, por seu comportamento na sequência da relação de emprego no âmbito da representação diplomática, terá reconsiderado esse propósito, mantendo-se fiel a sua condição jurídica de cidadão espanhol empregado em representação desse país, beneficiário da Previdência Social desse mesmo país. Se algum dia conformou-se aos limites do art. 3º, da CLT, e esteve autorizado a pretender a tutela jurídica laboral brasileira, demitiu-se dessa condição e, de fato, preferiu aquela outra que decorreria da sua nacionalidade espanhola.

Se é verdade que vigora o princípio da proteção e também aquele da irrenunciabilidade dos direitos dos trabalhadores, princípios esses igualmente conhecidos no ordenamento laboral espanhol, não se pode descuidar que eles têm em vista o trabalhador hipossuficiente, carente de tutela jurídica e em socorro do qual deve atuar a tutela inquisitorial do Estado. Seria um rematado exagero imaginar-se que essa tutela teria caráter absoluto e inarredável, aplicável até mesmo aos trabalhadores que, beneficiários de outras ordens de tutela, mesmo mais favoráveis, ainda poderiam pretendê-la. Se, em regra, a autonomia de vontade do trabalhador é relativa, não se pode descuidar que o limite dessa proteção é justamente a vantagem que outra condição mais benéfica, à luz da primazia da realidade, porventura assegure ao trabalhador.

No caso, resta claro que a tutela previdenciária espanhola se dava em moeda e valores mais vantajosos do que aquele máximo que se poderia alcançar pelo teto dos benefícios da Previdência Social brasileira, notadamente se se considerar que, em razão das regras de prescrição e decadência das contribuições previdenciárias, precedente que fosse a presente reclamação, dificilmente viriam o trabalhador ou sua sucessora a alcançar benefício pelo teto, sabendo-se que não haveria recolhimentos suficientes para autorizar essa pretensão mais elevada. Ocioso seria o exercício matemático neste sentido, dados os notórios limites restritivos impostos aos benefícios de aposentadoria pelas regras vigentes da Previdência Social brasileira.

Tudo considerado, não resta dúvida de que o trabalhador exerceu atividade voltada especificamente para o âmbito da representação diplomática em seus aspectos sociais, vale dizer, nas dimensões da colônia espanhola, primeiro como capelão de imigrantes e, mais adiante, na expressão laica dessas funções, como assistente social. Igualmente, não se duvida de que, se o trabalhador quis beneficiar-se da tutela brasileira, preferiu escorar-se naquela outra espanhola, contribuindo e requerendo benefícios da Previdência daquele país. À luz da primazia da realidade, não resta dúvida de que o trabalhador não se achava em condição de privação de tutela que autorizasse desconsiderar suas manifestações de vontade. Ao contrário, tinha à disposição, a sua escolha, duas ordens de tutela e optou validamente por aquela que lhe pareceu mais

vantajosa. Não seria razoável imaginar-se que a representação diplomática espanhola agisse de má-fé com ele, para frustrar os direitos garantidos a ele pela legislação brasileira. Fosse assim, não teria adotado providências para cumprir sua própria legislação e conferir ao trabalhador a tutela que ela lhe assegurava.

Não importa o ângulo pelo qual se olhe, mesmo à luz de equilibrada e equitativa ponderação de valores, não há como dar provimento ao presente recurso para reconhecer a existência da relação de emprego entre as partes. Não fosse assim, diferente que fosse a decisão, haveria inelutavelmente prescrição quinquenal e sobreviriam as discussões quanto à incidência ou não de contribuições previdenciárias sobre a parte ré, uma representação diplomática, e, pior, a sua inevitável imunidade à execução, numa dimensão em que, provavelmente, se abriria procedimento administrativo na ordem jurídica espanhola com vistas a cancelar o benefício lá antes obtido pelo falecido trabalhador. Sinceramente, mesmo em termos de ordem prática, a escolha não parece vantajosa para a parte recorrente.

Nega-se provimento.

3. DISPOSITIVO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, resolveu a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso. No mérito, *por maioria*, rejeitar a preliminar de incompetência dessa Especializa para julgar a matéria arguída de ofício pelo Exmo. Sr. Des. Ivan Alemão e, no mérito, *por unanimidade*, negar-lhe provimento, nos termos da fundamentação do voto do Exmo. Sr. Relator.

Lavrado em 15 de outubro de 2015.

Juiz do Trabalho Convocado Eduardo Henrique R. von Adamovich

Relator

SÚMULAS

SÚMULA Nº 1

Cooperativa. Fraude. Vínculo de emprego. Responsabilidade subsidiária da administração pública. Quando arrematada, de forma fraudulenta, associadas 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. Vedação legal. 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 Executivo Fiscal. 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/teleatendimento: enquadramento sindical e duração do trabalho. I – Os operadores de teleatendimento/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.

SÚMULA Nº 56

Processo Judicial Eletrônico (PJe). Recurso com imprópria utilização de sigilo. A marcação da funcionalidade “sigilo” na interposição de qualquer recurso no sistema PJe não constitui óbice ao seu processamento, cumprindo ao magistrado que o analisa torná-lo visível para possibilitar o contraditório.

SÚMULA Nº 57

Aviso prévio proporcional. Contagem. Lei 12.506/2011. Para o cálculo do aviso prévio proporcional, a cada ano de serviço completo, incluído o primeiro ano, haverá um acréscimo de 3 dias ao período mínimo de 30 dias previsto na Constituição Federal.

SÚMULA Nº 58

Transporte rodoviário coletivo urbano. Motoristas e cobradores. Ausência de banheiros. Dano moral configurado. Cumpre ao empregador a responsabilidade de oferecer e manter, em

condições de uso, banheiros nos pontos finais dos itinerários para uso de motoristas e cobradores. A não observância constitui dano moral passível de indenização.

SÚMULA Nº 59

Petroleiros. Turnos ininterruptos de revezamento. Integração das horas extraordinárias nos repouso remunerados previstos na lei nº 5.811/1972 ou em normas coletivas de trabalho. Impossibilidade. A projeção das horas extras habitualmente prestadas sob o regime de escalas especiais de jornada pelos petroleiros limita-se ao repouso semanal remunerado previsto na Lei 605/49, não repercutindo nas folgas compensatórias fixadas na Lei 5.811/72 ou norma coletiva de trabalho.

SÚMULA Nº 60

Processo judicial eletrônico. PJe. Revelia. Contestação anexada aos autos. Exclusão ou desconsideração. Inexistência de cerceio de defesa. Não constitui cerceio de defesa a exclusão ou desconsideração da contestação e documentos, anexados aos autos de processo eletrônico antes da audiência inaugural, se decretada a revelia.

SÚMULA Nº 61

CSN. Empregado aposentado espontaneamente. Admissão anterior à publicação do edital de privatização. Plano de saúde. Manutenção. O empregado da CSN, admitido anteriormente à publicação do Edital de Privatização da Companhia e dispensado anos depois, quando já aposentado, faz jus à manutenção do plano de saúde oferecido pela empresa.

SÚMULA Nº 62

Obrigação de fazer. Anotação na CTPS do reclamante. Imposição de multa à reclamada pelo descumprimento da obrigação. Possibilidade. É cabível a imposição de multa ao empregador que descumpre determinação judicial concernente à anotação da CTPS do empregado.

SÚMULA Nº 63

Extinção da execução. Renúncia tácita ao crédito trabalhista. Impossibilidade. A renúncia ao crédito trabalhista há de ser expressa, não se admitindo como tal o silêncio do exequente.

SÚMULA Nº 64

Férias proporcionais. Convenção 132 da OIT. Dispensa por justa causa. O direito a férias proporcionais previsto na Convenção 132 da OIT não contempla as dispensas por justa causa.

SÚMULA Nº 65

CBTU/FLUMITRENS. Transferência dos empregados. Convênio administrativo de 31/12/1994. Arguição de nulidade do ato. Reintegração. Impossibilidade. Prescrição total configurada. A pretensão relativa à reintegração de ex-empregados da CBTU, sob o fundamento de nulidade do ato de transferência para a FLUMITRENS, praticado através de convênio administrativo firmado em 31/12/1994, encontra-se fulminada pela prescrição trabalhista fixada no art. 7º, XXIX, da CRFB.

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. Previsto 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

Inspecção 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

Litispêndêcia. Suspensão do feito. Subversão à boa ordem processual. Subverte a boa ordem processual decisão monocrática que, pronunciando a litispêndêcia, 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 APOSENTADORIA E PENSÃO

1. *Aposentadoria por invalidez. Manutenção do plano de saúde.* A suspensão do contrato de emprego em razão de aposentadoria por invalidez não faz cessar para a empregadora a obrigação de conceder plano de saúde, até porque é exatamente em tal momento que o empregado tem maior necessidade que utilizar o benefício. Aliás, seria paradoxal que cada vez que o contrato fosse suspenso por doença do empregado, o plano de saúde também o fosse. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0011835-87.2015.5.01.0007 - 15/3/2017.)

2. *Pensão post mortem.* Havendo prova cabal de que o *de cujus*, mesmo separado de fato e constituído nova união estável, era o provedor de ambas as entidades familiares, a pensão *post mortem* deve ser rateada entre a esposa e a companheira, já que ambas atendem aos pressupostos para a concessão do benefício, na forma prevista no Ato nº 58/2008 deste e. TRT e artigo 217 da Lei nº 8.112/90. (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Marcos de Oliveira Cavalcante - 0005550-65.2016.5.01.0000 - 2/3/2017.)

1.2 CATEGORIA PROFISSIONAL ESPECIAL

1.2.1 Bancários

3. *Bancário. Horas extras. Divisor.* O TST, em 21/11/16, pacificou entendimento segundo o qual o divisor aplicável para cálculos de horas extras dos bancários, inclusive para os submetidos à jornada de (8) oito horas, deve ser definido com base na regra geral prevista no art. 64 da CLT, sendo 180 para jornada de seis horas e 220 para jornada de oito horas. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. José Luís Campos Xavier - 0003777-65.2014.5.01.0481 - 6/3/2017.)

4. *Banco do Brasil. Anuênios/Quinquênios. Norma coletiva. Ausência de previsão. Efeitos.* O Dissídio Coletivo TST-DC 603.137/99.1 não manteve a cláusula alusiva aos anuênios/quinquênios, permanecendo silente o Acordo Coletivo de Trabalho subsequente. De vigência provisória, há de se concluir que o silêncio das normas convencionais celebradas após a instauração do dissídio significa que as partes convencionaram a exclusão da cláusula, razão pela qual não mais se computaram os anuênios/quinquênios. Recurso Ordinário adesivo do reclamante conhecido e não provido no particular. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0005700-79.2008.5.01.0015 - 13/10/2017.)

5. *Divisor 150 do bancário. IRR-0000849-83.2013.5.03.0138.* Com efeito, a recente decisão da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do IRR-0000849-83.2013.5.03.0138 (acórdão publicado em 19/12/16), definiu que o divisor aplicável para o cálculo das horas extras dos bancários, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT, sendo 180 e 220, para as jornadas normais de seis e oito horas, respectivamente. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0002105-33.2013.5.01.0521 - 5/5/2017.)

1.2.2 Trabalhadores em Petróleo

6. *PETROBRAS. Trabalho embarcado. Regime 14x21. Compensação de jornada. Invalidez.* É inválido o sistema de compensação de jornada de trabalho imposto unilateralmente pela PETROBRAS a trabalhadores que atuam embarcados em regime 14x21. Acórdão que se ajusta ao entendimento contido na Tese Jurídica Prevalente nº 4 deste Regional, provendo-se o apelo

autor, no particular. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0007235-87.2014.5.01.0482 - 26/4/2017.)

1.3 DIREITO COLETIVO

7. EBCT. PCCS/95. Progressão por antiguidade. OJ nº 71 da SBDI-I do TST. O fato de o empregador deixar de deliberar acerca da lucratividade auferida no respectivo período não pode constituir obstáculo à pretendida promoção, pois as condições puramente potestativas presumem-se implementadas tendo em vista que o direito de uma parte não pode ser obstado unilateralmente pela omissão da outra. Entretanto, vencida na Turma, com ressalva do meu entendimento, adota-se o dominante acolhido na Súmula nº 39, deste e. TRT segundo o qual o empregado que obteve promoções por antiguidade, por força de negociação coletiva, auferindo efetiva evolução salarial, não faz jus à promoção horizontal por antiguidade instituída pelo PCCS de 1995, que a meu juízo está em desconformidade com a OJ da SBDI do TST. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - 0100548-60.2016.5.01.0053 - 24/1/2017.)

1.3.1 Acordo e Convenção Coletivos de Trabalho

8. Intervalo intrajornada. Redução por norma coletiva. Invalidez. Segundo a Súmula nº 437 do TST, é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui-se em medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensivo à negociação coletiva. Provimento parcial do recurso. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Roberto Norris - 0002110-27.2013.5.01.0401 - 16/1/2017.)

1.4 OUTRAS RELAÇÕES DE TRABALHO

9. Trabalho externo. O que caracteriza o trabalho externo para o fim exato previsto na norma legal (artigo 62, I, da CLT) é o fato de o empregado encontrar-se fora da permanente fiscalização e controle do empregador a impossibilitar a este o conhecimento do tempo efetivamente gasto à disposição da empresa. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0011193-04.2015.5.01.0561 - 6/3/2017.)

1.4.1 Honorários Profissionais

10. Honorários advocatícios. Reserva de crédito. Competência da Justiça do Trabalho. É competente a Justiça do Trabalho para julgar pedido de reserva de honorários advocatícios podendo ser postulada pelos procuradores nos próprios autos da ação em que atuaram. *In casu*, devida é a liberação de 30% sobre o valor bruto apurado na presente, deduzindo-se o valor já liberado ao agravante. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar - 0024100-86.2002.5.01.0069 - 5/7/2017.)

11. Honorários advocatícios. Sucumbência. Ação anteriormente proposta na Justiça comum. Nas lides não decorrentes da competência originária típica da Justiça do Trabalho, trazidas com a EC 45/04, serão devidos os honorários advocatícios pela mera sucumbência. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0245000-58.2005.5.01.0342 - 4/5/2017.)

12. Súmula nº 219 do c. TST. Honorários advocatícios. Cabimento (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 ao item I) - Res. nº 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18/05/15. I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em

situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art. 14, § 1º, da Lei nº 5.584/70). (ex-OJ nº 305 da SBDI-I) (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0011263-09.2014.5.01.0059 - 3/4/2017.)

1.4.2 Trabalhador Avulso

13. Trabalhador avulso. Cancelamento do registro junto ao OGMO. Aposentadoria. O pleno do c. TST, em sede de julgamento do ArgInc nº 0395400-83.2009.5.09.0322, em sessão realizada no dia 15/10/12, rejeitou a arguição de inconstitucionalidade do art. 27, § 3º, da Lei nº 8.630/93 e deu-lhe interpretação conforme a Constituição Federal para declarar que a aposentadoria espontânea não acarreta a extinção da inscrição no cadastro e registro do trabalhador portuário. Provimento do recurso do autor. Não conhecido o recurso adesivo da reclamada. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Roberto Norris. Red. Desig. - 0010860-43.2015.5.01.0079 - 6/2/2017.)

1.5 PRESCRIÇÃO

14. INFRAERO. Renúncia à prescrição. Não configuração. As normas coletivas que se referem ao pagamento do adicional de periculosidade de forma retroativa ao início do período de exposição ao risco não implicam renúncia à prescrição. Entendimento de que a reclamada teria renunciado a prescrição em norma coletiva, seria admitir a renúncia prévia, antes da consumação da prescrição, o que é vedado por lei. Somente há a possibilidade de renúncia à prescrição consumada. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0000462-67.2011.5.01.0082 - 14/3/2017.)

15. Prescrição intercorrente. Inocorrência. Extinção indevida. Incorreta a extinção da execução fundada em prescrição intercorrente quando não verificada a inércia da parte exequente. Infrutíferos os meios indicados pelo Autor, deve o Juízo determinar a expedir certidão de crédito e a remessa ao arquivo provisório. Dou provimento. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Gláucia Zuccari Fernandes Braga - 0122000-74.1999.5.01.0069 - 23/11/2017.)

16. Prescrição total. Declara-se a prescrição total quando decorridos mais de dois anos entre o fato gerador da pretensão autoral, qual seja, a transferência do Reclamante para a FLUMITRENS ocorrida em 22/12/94, e o ajuizamento da presente ação, em 10/06/15, com base no disposto no art. 7º, inciso XXIX, da CRFB. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Antonio Piton - 0100729-37.2016.5.01.0061 - 21/2/2017.)

1.6 REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS

17. 1Acordo tácito. Impossibilidade. O direito pátrio admite o regime de compensação de horas de trabalho, desde que mediante prévio acordo entre empregado e empregador, não se aceitando, entretanto, o acordo tácito como modo de validar o ato realizado sem os requisitos legais. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - 0003198-51.2013.5.01.0482 - 26/1/2017.)

1.6.1 Adicional

18. Adicional de insalubridade. Prova emprestada. O artigo 195 da CLT exige que a caracterização e a classificação da insalubridade e periculosidade se deem a partir da realização de perícia. Contudo, admite-se como válido, para fins de cumprimento da exigência prevista no mencionado preceito, o laudo pericial decorrente de prova emprestada, quando este se refere ao mesmo ambiente de trabalho do qual faz parte o empregado, sendo certo que as tarefas exercidas pelo autor têm que ocorrer nas mesmas condições que aquelas desempenhadas pelo trabalhador indicado no laudo, o que não é a hipótese presente. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Ana Maria Soares de Moraes - 0151200-59.2007.5.01.0421 - 19/10/2017.)

19. Devido o pagamento do adicional de insalubridade quando a prova técnica é conclusiva pela submissão do autor à exposição a agente insalubre. Sentença mantida. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0001092-51.2013.5.01.0245 - 9/5/2017.)

1.6.1.1 Adicional de Periculosidade

20. *Periculosidade. Prova técnica demonstra as alegações iniciais.* Na hipótese vertente realizou-se prova técnica (fls. 455/473) para apuração das condições de trabalho do autor. A teor da prova produzida, o autor laborou em condições perigosas, transportando carga perigosa e acessando locais onde a carga era armazenada, de forma habitual e intermitente. Diferentemente do que alegam as rés, o risco não se operava apenas quando a carga era considerada de risco, mas também em relação aos locais acessados pelo autor. Negado provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich - 0002107-86.2014.5.01.0482 - 28/4/2017.)

1.6.2 Ajuda / Tíquete Alimentação

21. *O vale-refeição.* Nos termos das normas coletivas, durante o período em que ultrapassadas 12 (doze) horas de trabalho, é devido o vale refeição adicional. Quanto à natureza salarial da parcela, em face das integrações pleiteadas, aplica-se a orientação contida na Súmula nº 241 do c. TST, no sentido de que o vale refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais. Na hipótese, não tendo a recorrente comprovado o pagamento do “vale refeição adicional”, mantém-se a decisão que considerou devido o pagamento, naquelas ocasiões em que, nos controles juntados, o autor trabalhou em jornadas superiores a 12 (doze) horas. Recurso improvido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0010172-49.2015.5.01.0025 - 20/2/2017.)

1.6.3 Gorjeta

22. *Garçom. Gorjetas espontaneamente concedidas pelo cliente.* Repasse dos valores pelo empregador ao empregado. Diferenças devidas. 1) Restando comprovado que a acionada repassava aos garçons apenas parte dos valores recebidos de seus clientes a título de gorjeta espontânea, remanescem devidas diferenças, à luz da média semanal fixada pela r. sentença recorrida e deduzidos os valores constantes dos contracheques acostados, de modo a evitar o enriquecimento se causa do obreiro, além de integrar sua remuneração para todos os efeitos legais. 2) Recurso ordinário da ré ao qual se concede parcial provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0001389-10.2010.5.01.0004 - 20/7/2017.)

1.6.4 Gratificação

23. *Gratificação de produtividade. Discriminação evidenciada.* Demonstrado, pela prova oral, que a gratificação de produtividade, não obstante oriunda do desempenho nas campanhas de venda, era destinada a todos os funcionários da filial premiada, embora só alguns a recebessem, faz jus o reclamante ao respectivo pagamento, sob pena de ofensa ao Princípio da Isonomia, imputando a ré tratamento diferenciado a funcionários de uma mesma filial, sem qualquer justificativa para tanto. *Horas extraordinárias. Prova oral.* Evidenciado pelo depoimento da testemunha indicada pela ré que o controle de ponto não era fidedigno, nada há a reparar no julgado, que presumiu verdadeira a jornada de trabalho indicada na inicial (Súmula nº 338, I, do TST), observando os limites traçados pela prova oral produzida nos autos. Recurso Ordinário interposto pela reclamada conhecido e não provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0011164-29.2015.5.01.0245 - 21/2/2017.)

1.6.4.1 Gratificação de Função

24. Gratificação de função. Percepção por mais de 10 anos. Incorporação. A gratificação de função paga ao empregado por mais de uma década, pelo princípio da estabilidade financeira, se incorpora ao salário do trabalhador não podendo mais ser suprimida, nos termos da Súmula nº 372 do TST. Tal entendimento encontra fundamento na vedação constitucional de irredutibilidade salarial. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0010139-81.2015.5.01.0050 - 3/4/2017.)

1.6.5 Salário / Diferença Salarial

25. Horas in itinere. Empresa em local de difícil acesso. Ausência de transporte público. Comprovada a localização de difícil acesso da empresa e a inexistência de transporte público, o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, é computável na jornada de trabalho, na forma da Súmula nº 90, I, do colendo Tribunal Superior do Trabalho, devendo ser remunerado como disposto no inciso V do mesmo entendimento jurisprudencial sumulado. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0010545-23.2015.5.01.0432 - 1º/5/2017.)

26. Progressões horizontais. CEDAE. Não obstante a Súmula nº 6 do TRT-1ª Região não possuir força vinculante, contemplou o resultado de matéria amplamente discutida neste e. Tribunal. Assim, com alicerce na Súmula nº 06 deste e. TRT deve ser mantida a sentença que determinou o pagamento das diferenças salariais e reflexos decorrentes da progressão horizontal por antiguidade em parcelas vencidas e vincendas. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0100885-12.2016.5.01.0421 - 20/2/2017.)

27. Tendo a autora alegado a existência do “desvio funcional” por exercer seus misteres como “operadora de caixa” e não como “atendente”, incumbia-lhe o encargo probatório no particular, na forma dos art. 818 consolidado e art. 333, I, do CPC/73 (art. 373, I, CPC/15) e dele não se desincumbiu, porquanto não produziu uma prova sequer de que houvesse diferenças entre os indigitados cargos. De outro giro, tendo o réu admitido que a obreira ativou-se como “fiscal de atendimento”, resistindo, apenas, em relação à data em que ocorreu a alteração no exercício das funções, atraiu para si o ônus da prova e dele se desvencilhou a contento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0010154-64.2015.5.01.0013 - 24/1/2017.)

1.6.5.1 Salário por Acúmulo de Cargo / Função

28. Acúmulo de funções. Não se vislumbra o acúmulo de funções quando as atividades desenvolvidas são inerentes ao desempenho do cargo exercido. Tendo o empregado desempenhado durante a jornada normal e desde o início do contrato de trabalho as tarefas que alega ter acumulado, entende-se que esta circunstância configura uma condição contratual tacitamente ajustada. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Mônica Batista Vieira Puglia - 0011561-71.2015.5.01.0283 - 27/2/2017.)

29. Horas extraordinárias. Cargo de confiança. Impondo o exercício de cargo de confiança uma exceção à regra geral de submissão dos trabalhadores à fiscalização e controle da jornada, resta a obrigação, da parte que alega essa condição, de produzir a prova correspondente, demonstrando o efetivo exercício de funções que evidenciarium a confiança exigida para o cargo. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - 0100561-35.2016.5.01.0061 - 24/1/2017.)

30. I - Matéria comum a ambos os recursos. Desvio de função. Diferenças salariais. 1. O desvio de função se caracteriza, em síntese, quando há exercício de atividades estranhas ao estabelecido contratualmente pelas partes. 2. Provado que a reclamante, contratada como auxiliar de cozinha, na prática, era a própria cozinheira. Apesar de a prova oral não abranger o período contratual por

completo, presume-se a constância da situação fática narrada pela testemunha autoral. Aplicação analógica da OJ nº 233, da SDI-1, do c. TST. *II - Recurso Ordinário do segundo réu.* 1) *Terceirização. Responsabilidade subsidiária de ente público.* O ente público tomador de serviços responde, subsidiariamente, pelas verbas trabalhistas inadimplidas por empresa interposta, quando não comprovada a efetiva fiscalização do contrato de trabalho, nos termos da Súmula nº 331, V, do c. TST Sentença mantida, no particular. 2) *Abrangência da condenação subsidiária. Parcelas rescisórias e fiscais. FGTS e indenização compensatória.* O caso em apreço se amolda perfeitamente aos termos da jurisprudência do colendo Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada no inciso VI, da Súmula nº 331, mediante a qual restou cristalizado o entendimento de que a responsabilidade subsidiária do tomador “abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”, entre as quais, de certo, incluem-se as parcelas rescisórias e fiscais, depósitos no FGTS e sua indenização compensatória. Recurso improvido, na espécie. 3) *Juros de mora. Condenação subsidiária da Fazenda Pública. Artigo 1º-F, da Lei nº 9.494/97. Orientação Jurisprudencial nº 382 da SBDI-I, do TST. Correção monetária. Súmula nº 381, do c. TST.* Sendo subsidiária a condenação do segundo réu, tal circunstância não lhe confere a aplicação de juros diferenciados em relação àqueles incidentes em face do devedor principal, de modo que o artigo 1º-F, da Lei nº 9.494/97, não incide na hipótese em exame. Decisão recorrida que se mantém, porquanto em conformidade com a jurisprudência do c. TST, nos termos enunciados por meio da OJ nº 382, da SDI-1. Recurso ordinário a que se nega provimento. Recursos ordinários improvidos. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Bastos Cunha - 0011318-36.2013.5.01.0045 - 24/1/2017.)

1.6.5.2 Salário por Equiparação / Isonomia

31. Equiparação salarial. A legislação trabalhista tem nas regras do art. 461 da CLT os critérios específicos para equiparação salarial, sendo mero desdobramento do princípio da isonomia encartado na CRFB/88 como garantia de todos. Para que seja deferido o pleito equiparatório, é ônus do reclamante demonstrar a identidade de funções, independentemente da nomenclatura que se dê ao cargo, bastando ao empregador a comprovação de qualquer um dos fatos obstativos. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Claudia de Souza Gomes Freire - 0010809-22.2015.5.01.0050 - 7/3/2017.)

32. Equiparação salarial. Princípio da equidade retributiva. Demonstrado que o reclamante desempenhou as mesmas funções do paradigma, percebendo entretantes padrão salarial diverso, deve ser aplicado o princípio da equidade retributiva. Recurso desprovido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0000795-13.2014.5.01.0341 - 2/5/2017.)

33. Equiparação salarial. Requisitos. Constituem requisitos para a equiparação salarial: identidade de função; trabalho de igual valor; mesma localidade; mesmo empregador; tempo de serviço na função inferior a dois anos; simultaneidade na prestação de serviços e inexistência de quadro de pessoal organizado em carreira. Inteligência do artigo 461 da CLT e da Súmula nº 06 do TST. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - 0011364-37.2014.5.01.0062 - 13/2/2017.)

34. Isonomia salarial. Atividade isonômica não comprovada. O laudo pericial, concluiu que a função desenvolvida pelo reclamante era distinta da função exercida pelos eletricitistas da tomadora de serviço, Light Serviços de Eletricidade S/A. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. José Luís Campos Xavier - 0001585-44.2011.5.01.0036 - 24/1/2017.)

1.6.5.3 Salário por Fora - Integração

35. Salário por fora. Ônus da prova. Compete ao empregado o ônus da prova do pagamento de salário extrarrecibo quando este é negado pelo empregador. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Fernando

Antonio Zorzenon da Silva - 0000970-82.2011.5.01.0059 - 19/4/2017.)

36. Salário por fora. Reajuste normativo. Aplicabilidade. O e. TST já decidiu a questão sobre o reajuste ser devido também sobre o salário por fora, remetendo a este TRT somente a análise da aplicabilidade das normas coletivas colacionadas aos autos. Em contestação, a reclamada não impugnou o enquadramento da reclamante, inclusive juntado com sua defesa as mesmas CCTs colacionadas pela autora. Logo, devidos os reajustes nos exatos termos em que previstos nas normas coletivas juntadas aos autos pela reclamante, conforme decidido pelo c. TST. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar. Red. Desig. - 0000990-62.2010.5.01.0074 - 4/5/2017.)

1.7 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.7.1 Justa Causa / Falta Grave

37. A. Justa causa. Verbas rescisórias. Comprovada a prática de falta apta a resolver o contrato de trabalho por justa causa. Negado provimento. **B. Horas extraordinárias. Intervalo intrajornada.** O demandante não logrou demonstrar a realização de horas excedentes, deixando de se desincumbir do encargo que lhe cabia. Negado provimento. **C. Indenização por não fornecimento de EPI.** Comprovado o fornecimento de EPI, a refutar a reparação pretendida. Negado provimento. **D. Dano moral em razão do assédio moral e aplicação indevida da justa causa.** Não revelado quadro de violação de índole extrapatrimonial. Negado provimento. **E. Honorários advocatícios.** Indevida a condenação, ante a improcedência do pedido e pela aplicação da Súmula nº 52, deste egrégio Tribunal. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT1 - 41ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Bastos Cunha - 0010302-18.2015.5.01.0032 - 21/2/2017.)

38. Demissão por justa causa. Ônus da prova. Incumbe ao empregador o ônus de comprovar os motivos que levam à despedida por justa causa (arts. 818 da CLT e 373, II, do NCPD), em conformidade com o princípio da continuidade da relação de emprego, pois, para a configuração da justa causa, disciplinada no artigo 482 da CLT, exige-se falta de relevante gravidade do empregado, tendo em vista, inclusive, os efeitos danosos que causa em sua vida profissional. E desse ônus se desincumbiu a ré. Recurso não provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Antônio Cesar Coutinho Daiha - 0011018-90.2015.5.01.0017 - 8/3/2017.)

39. Justa causa. Ato de improbidade. A demissão por justa causa é a penalidade máxima imposta ao empregado, cabível em situações extremas e deve ser robustamente provada pelo empregador. Não demonstrada de forma cabal a conduta culposa no evento que ensejou a ruptura contratual, impõe-se a conversão da dispensa por justa causa em dispensa imotivada. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Angelo Galvão Zamorano - 0010004-05.2015.5.01.0039 - 10/2/2017.)

40. Recorrentes faltas injustificadas. Abandono de trabalho. Desídia. Justa causa comprovada. Provando a ré a desídia que ensejou a dispensa por justa causa, mantém-se, no particular, a sentença que reconheceu a falta grave para resolução contratual. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - 0013404-80.2015.5.01.0571 - 7/3/2017.)

41. Rescisão indireta não configurada. A justa causa é a pena mais grave a ser aplicada a uma das partes do contrato de trabalho. Portanto, antes de reconhecê-la deve ser constatada a presença de alguns requisitos, tais como: tipicidade do ato faltoso, gravidade da conduta do agente, dolo ou culpa, imediatidade, dentre outros. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - 0100399-56.2016.5.01.0282 - 7/3/2017.)

1.7.2 Plano de Demissão Voluntária / Incentivada

42. Pedido de demissão. Validade. Alegação de coação na dispensa havida. Constitui ônus do reclamante a comprovação da alegada coação, nos termos do artigo 818 da CLT e do NCPD, art. 373, inciso I, posto que fato constitutivo do seu direito, do qual se desincumbiu a contento. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Mônica Batista Vieira Puglia - 0100017-55.2016.5.01.0511 - 20/3/2017.)

1.7.3 Reintegração / Readmissão ou Indenização

43. Estabilidade provisória. Pactuado o retorno da trabalhadora ao emprego através de conciliação homologada perante o Juízo, porque reconhecido o seu direito à estabilidade provisória em período anterior à aposentadoria, resta evidente que a mesma tem direito ao recebimento dos salários compreendidos entre a data de sua dispensa, tida como irregular, até sua efetiva reintegração aos quadros da empresa. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Gustavo Tadeu Alkmim - 0010694-69.2014.5.01.0265 - 24/1/2017.)

44. Reversão ao cargo de origem. Justo motivo. Configuração. Aplicação da Súmula nº 372, I, colendo TST. Da análise fático-probatória dos elementos constantes dos autos infere-se o justo motivo para a reversão do empregado ao seu cargo de origem, bem como a preservação de sua estabilidade financeira. Indevido qualquer pagamento de diferenças salariais em razão da supressão das gratificações. Sentença que se mantém. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Leonardo da Silveira Pacheco - 0011647-77.2014.5.01.0024 - 6/3/2017.)

1.7.3.1 Estabilidade Acidentária

45. Direito Material do Trabalho. Reintegração no emprego. Trabalhador reabilitado. Pretensa garantia de emprego com base no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Provimento do recurso do réu. Dispõe o artigo 93 que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, e que a dispensa imotivada de trabalhador reabilitado (caso dos autos), no caso de contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. O espírito da norma não é a necessidade de substituição individual do empregado como espécie de garantia de emprego, mas sim a preservação do sistema de quotas mínimas reservadas aos portadores de deficiência e reabilitados pela Previdência Social. A validade da dispensa do trabalhador enquadrado no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não demanda prova da substituição pessoal, até mesmo porque o gerenciamento dos recursos humanos da sociedade empresária compete ao empregador, mas sim requer, se este for o objeto da lide, a demonstração do preenchimento do percentual mínimo de empregados reabilitados. Recurso da ré provido, em parte. Provido o apelo empresarial, no aspecto. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0011229-30.2013.5.01.0007 - 6/3/2017.)

46. Estabilidade acidentária. Ausência de prova da dispensa arbitrária. Não restando demonstrado nos autos que por ocasião da dispensa o autor se encontrasse em gozo de auxílio doença acidentário ou, mesmo, de auxílio doença, e, ainda, afastado pela prova pericial produzida o nexo de causalidade entra a doença apresentada pelo trabalhador e o trabalho prestado ao reclamado, não há que se falar na ocorrência de dispensa arbitrária e no direito do obreiro à estabilidade acidentária pleiteada. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - 0001600-51.2010.5.01.0261 - 26/4/2017.)

1.7.3.2 Estabilidade Decorrente de Norma Coletiva

47. OAB. Estabilidade instituída em Regimento Interno. Possibilidade. Considerando que revelou-se incontroverso nos autos que a autora integrava o quadro de pessoal da OAB/RJ em 1995 (vez

que admitida em 1991) e implementou a condição para a eficácia do direito, qual seja, o alcance de cinco anos de efetivo exercício, não resta dúvida de que é destinatária da estabilidade no emprego, com origem no Regimento Interno da ré. Assim, tendo sido dispensada de forma imotivada em 2011, denota-se que o empregador desrespeitou a norma instituída por ele próprio, considerando-se que se trata de fonte de direito e que aderiu ao patrimônio jurídico da trabalhadora. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - 0010875-34.2013.5.01.0062 - 13/2/2017.)

1.7.3.3 Gestante

48. Gestante. Garantia provisória de emprego. Indenização devida. Contrato por prazo determinado. Falta de comprovação. A indeterminação é regra para o contrato de trabalho e, em sendo assim, cabe ao empregador, em todas as circunstâncias, comprovar o caráter transitório do ajuste, ônus do qual não se desonerou (CLT, art. 818 c/c CPC, art. 333, II). Apelo patronal desprovido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - 0100606-73.2016.5.01.0082 - 25/1/2017.)

1.7.4 Verbas Rescisórias

1.7.4.1 Multa do Artigo 467 da CLT

49. Multa do art. 467 CLT. Tendo havido verdadeira controvérsia quanto à quitação das verbas rescisórias, impõe-se a exclusão da condenação ao pagamento da multa do art. 467 da CLT. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Carlos Henrique Chernicharo - 0011162-87.2013.5.01.0032 - 7/3/2017.)

1.7.4.2 Multa do Artigo 477 da CLT

50. Demissão. Empregado com mais de um ano de serviço. Requisitos. Invalidez do ato. A extinção do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de serviço reveste-se de formalidades essenciais à validade do ato. Para tanto, é necessário o preenchimento de alguns requisitos, dentre os quais: a) manifestação de vontade; b) capacidade do empregado; c) homologação da demissão no órgão competente para os contratos com um ano de vigência, a teor do art. 477, § 1º, da CLT. Com efeito, a demissão consubstancia-se com a manifestação *recepticia* de vontade unilateral do trabalhador. Todavia, é nula quando não se reveste dos elementos materiais (inexistência de vício de conhecimento) ou formais (homologação do TRCT com assistência sindical) de validade do ato jurídico, hipótese dos autos, em que se considera extinto o liame empregatício por iniciativa do empregador. Recurso conhecido e provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - 0010998-93.2015.5.01.0019 - 16/3/2017.)

51. Devida multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT. Depósito das verbas rescisórias no prazo legal e homologação efetuada posteriormente. Efetuado o depósito do valor devido da rescisão trabalhista, no prazo legal, entretanto, sem a devida homologação do TRCT no mesmo prazo, o empregador incorre na penalidade prevista no artigo 477, § 8º da CLT, uma vez que a rescisão contratual trabalhista é ato complexo. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - 0011641-13.2015.5.01.0064 - 24/1/2017.)

1.8 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

52. Convênio médico-hospitalar. Obrigatoriedade do empregador manter o empregado aposentado no plano de saúde empresarial. CSN. O trabalhador aposentado tem direito à manutenção do benefício da assistência médico-hospitalar empresarial, mesmo após a aposentadoria, nos termos das regras previstas no programa de desestatização da CSN, bem como no art. 468 da CLT. Recurso Patronal a que se nega provimento. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0011692-

63.2015.5.01.0342 - 16/3/2017.)

53. Direito do Trabalho. Responsabilidade civil do empregador. Teoria do Risco Criado. Desnecessidade de prova da culpa. Sendo inaplicável a Teoria do Risco Criado, que emerge do parágrafo único, do art. 927 do Código Civil brasileiro, por não constatado o risco da atividade empresarial à saúde do trabalhador, compete a este o ônus da prova do nexos causal entre a doença adquirida e as condições de trabalho. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0000168-79.2013.5.01.0038 - 23/11/2017.)

1.8.1 Indenização por Dano Moral

54. Dano moral. Acusação de furto. Ausência de prova. Caracterização. Mostra-se abusiva e constrangedora a atitude praticada pelo patrão, consistente na acusação e punição do empregado, sem comprovação, pelo sumiço de mercadorias, estando assim caracterizado um dano indenizável. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0011789-40.2014.5.01.0070 - 14/3/2017.)

55. Dano moral. Caracterização. Nos termos do art. 373, I, do CPC em vigor (artigo 333, I do CPC revogado) c/c art. 818 da CLT, cabe ao reclamante demonstrar nos autos os fatos constitutivos de seu direito. No caso, restou provado que a reclamada efetuava pagamento de salários por fora, não concedia o intervalo para alimentação e descanso de forma integral, não pagava horas extras e adicional noturno, atitudes que ensejam a reparação postulada. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0010532-67.2014.5.01.0041 - 27/1/2017.)

56. Dano moral. Péssimas condições do local de trabalho. Para que seja reconhecido o direito à indenização por dano moral, devem estar presentes a conduta, o dano (de efeito psicológico) e o nexos causal. Porém, para fins processuais, ante a dificuldade de comprovar uma lesão na esfera moral, pela sua subjetividade, basta que se comprove a conduta capaz de causá-la. No caso dos autos, é incontroversa a situação degradante e insalubre do prédio da agência central dos correios, onde atua a reclamante. As fotos demonstram que o estado dos tetos, das colunas, dos banheiros e da água, causam, acima de tudo, riscos à própria saúde, em sentido amplo, de toda e qualquer pessoa que circulasse pelo prédio. O não funcionamento dos elevadores, bem como a inexistência de serviço de segurança e de limpeza no prédio também são falhas de gestão que geram transtornos de aos funcionários, de ordem extrapatrimonial. Não é difícil perceber que toda e qualquer pessoa que precisasse adentrar no referido prédio já sentiria mal estar e incômodo. Agrava-se e perpetua-se esta má sensação quando a pessoa precisa se manter por toda a jornada de trabalho dentro deste local, com tetos e paredes quebradas, infiltrações, cheiro de mofo, banheiros imundos, sem limpeza, água limpa e segurança. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - 0011193-65.2015.5.01.0282 - 10/4/2017.)

57. Danos morais. Não anotação da CTPS. Necessidade de comprovação do nexos de causalidade entre tal inadimplemento e a superveniência de transtornos de ordem pessoal dele advindos. A ausência de anotação da CTPS e por conseguinte a não quitação das parcelas inerentes à extinção do contrato de trabalho, por si só, não ensejam o pagamento de danos morais, se estes não tiverem sido comprovados no curso da instrução probatória. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0001412-22.2014.5.01.0551 - 25/1/2017.)

58. Indenização por dano moral decorrente da ausência de pagamento de verbas resilitórias. Ausência de comprovação inequívoca do dano e do nexos causal. I - Conforme entendimento majoritário desta d. Turma, o dano moral não decorre de mero inadimplemento contratual praticado pelo empregador, a não ser que se alegue e comprove, de forma inequívoca, o nexos

de causalidade entre tal inadimplemento e a superveniência de severos transtornos de ordem pessoal dele advindos. II - *In casu*, a parte autora não demonstrou, de forma inequívoca, que a não quitação da gratificação natalina de 2008 causou-lhe abalo psicológico capaz de ensejar o pagamento de indenização por danos morais, tampouco produziu prova do efetivo nexo causal. Correta, portanto, a r. sentença que julgou improcedente a pretensão ao pagamento de indenização por danos morais. III - Recurso da reclamante parcialmente conhecido e não provido, no particular. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0001288-93.2013.5.01.0512 - 8/3/2017.)

1.8.1.1 *Assédio Moral*

59. Assédio moral praticado por terceiros. Empregador. Dever de indenizar. Cabe ao empregador manter um ambiente hígido de trabalho. O empregador que toma ciência de que um trabalhador é assediado moralmente por terceiros e, ainda assim, mantém-se inerte, permitindo a continuidade do assédio moral de modo que este venha a atingir o patrimônio moral do empregado, deverá indenizá-lo pelos danos morais suportados. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0011842-84.2014.5.01.0243 - 31/3/2017.)

60. Assédio moral. Não configuração. Indenização indevida. Ausência de violação do Direito Fundamental à Honra e à Intimidade. I - O assédio moral (ou “mobbing”, como o chamam doutrina e jurisprudência modernas) é caracterizado pela pressão continuada e de cunho psicológico que uma pessoa exerce sobre outra, com o intuito de forçá-la a adotar determinada prática, como aumentar sua produtividade ou a pedir demissão. II - Neste contexto, conforme pacificado pela doutrina e jurisprudência, caracteriza-se o assédio moral pela conduta lesiva e culposa do empregador, que abusa do poder diretivo, disciplinar ou fiscalizatório, e cria um ambiente de trabalho hostil, expondo seus empregados a reiteradas situações de constrangimento e humilhação, que ofendem sua saúde mental e até mesmo física. III - No caso em exame, verifica-se que não há qualquer elemento nos autos que autorize o reconhecimento do direito à indenização por assédio moral supostamente sofrido pelo reclamante. IV - Recurso conhecido e não provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0100411-75.2016.5.01.0248 - 24/1/2017.)

61. Atitude abusiva do empregador. Configuração do assédio moral. Ao exercer o empregador o seu poder diretivo, de forma excessiva, mediante procedimentos não éticos e abusivos, que se repetem ao longo do tempo, causando ao empregado humilhações e/ou constrangimentos, evidencia-se a prática de assédio moral e comete ato ilícito, do qual decorre o dever de indenizar. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Carina Rodrigues Bicalho - 0011721-32.2014.5.01.0057 - 5/10/2017.)

62. Dano Moral. Assédio. Cobrança de metas. Assédio moral é a imposição do poder hierárquico além dos limites da razoabilidade, expondo os empregados a situações humilhantes ou constrangedoras, durante a jornada de trabalho ou em razão do exercício de suas funções, impondo um certo temor reverencial, que implica condutas negativas, relações desumanas e aéticas. A imposição de metas insere-se no poder de mando do empregador, não configurando, por si só, assédio moral. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva - 0010535-62.2013.5.01.0039 - 24/1/2017.)

1.9 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA / SUBSIDIÁRIA

63. 1- Inépcia da Inicial. Responsabilidade solidária da 3ª Ré. Embora o autor tenha ajuizado a ação também em face da 2ª ré (Royal Security), deixou, no entanto, de apontar, em sua causa de pedir e no seu rol de pedidos, os motivos pelos quais esta deveria estar no polo passivo da presente demanda, diante disso, encontra-se inepto o pedido em relação à referida empresa. **2- Responsabilidade subsidiária da 4ª Ré. ECT.** 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. A constitucionalidade do parágrafo primeiro do artigo 71 da Lei nº 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 Incidência do item V da Súmula nº 331 do c. TST e das Súmulas nº 41 e 43 deste Regional. 3- *Multa prevista no art. 467 da CLT.* Não tendo a 1ª ré quitado, integralmente, as verbas resilitórias, bem como não pagou o remanescente na primeira audiência, passa a ser devida a multa prevista no art. 467 da CLT. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0000264-61.2012.5.01.0028 - 17/1/2017.)

64. Administração Pública. Responsabilidade subsidiária. Prova da culpa. Ônus da prova do trabalhador. O eg. Supremo Tribunal Federal, através de diversos julgamentos, notadamente o prolatado na Reclamação nº 21.290 do Município de Paracambi, RJ, adotou o entendimento de impossibilidade de responsabilização subsidiária da Administração Pública baseada apenas na presunção de culpa decorrente da ausência de produção de prova da realização de fiscalização do contrato de terceirização. Assim, é da parte reclamante o ônus da prova quanto à ausência de fiscalização do contrato de prestação de serviços para o efeito de declaração de responsabilidade trabalhista subsidiária da Administração Pública. Não tendo sido produzida essa prova, inescapável afastar a responsabilidade subsidiária. Recurso provido. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich. Red. Desig. - 0011185-12.2015-5.01.0081 - 24/1/2017.)

65. Responsabilidade subsidiária. Juros moratórios. Limitação. Descabimento. Incidência da Súmula nº 24 desta e. Corte Regional. 1) A Fazenda Pública, quando condenada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal, não se beneficia da limitação dos juros, prevista no artigo 1º-F da Lei nº 9.494/97. Inteligência da Súmula Regional nº 24. 2) Agravo de petição do devedor subsidiário ao qual se nega provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0000616-58.2010.5.01.0264 - 17/3/2017.)

1.9.1 Grupo Econômico

66. Grupo econômico. Coordenação interempresarial. Caracterização. Para a configuração de grupo econômico para fins trabalhistas não é necessário que uma empresa seja a administradora da outra ou que possua grau hierárquico ascendente, bastando a relação de coordenação dos entes empresariais envolvidos, conceito obtido por uma evolução na interpretação meramente literal do artigo 2º § 2º da CLT. Atualmente, a Doutrina e jurisprudência admitem a existência de grupo econômico, independentemente do controle e da fiscalização de uma empresa sobre a outra. Negado provimento. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Carina Rodrigues Bicalho - 0130100-83.2005.5.01.0044 - 12/5/2017.)

67. Grupo econômico. Inclusão da empresa na fase de execução. Possibilidade. É lícita a declaração de existência de grupo econômico, por força do § 2º do art. 2º da CLT, e a determinação de inclusão, no polo passivo da execução, de empresa componente do grupo que não tenha integrado a relação processual na fase de conhecimento, desde que garantidos o contraditório e a ampla defesa. O óbice jurisprudencial extinguiu-se com o cancelamento do verbete nº 205 da Súmula do colendo TST. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0064900-79.2009.5.01.0080 - 4/5/2017.)

1.9.2 Sócio / Acionista

68. Responsabilidade do sócio retirante da sociedade. Limite temporal. Os arts. 1.003 e 1.032 do Código Civil estabelecem o limite temporal das obrigações dos sócios. Portanto, a responsabilidade

do sócio retirante perde pelo prazo de 02 (dois) anos depois de averbada a alteração do contrato social, respondendo o cedente solidariamente com o cessionário, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinha como sócio. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Marcos Pinto de Cruz - 0000698-28.2012.5.01.0003 - 27/11/2017.)

1.9.3 Sucessão de Empregadores

69. Sucessão trabalhista. CBTU, FLUMITRENS e CENTRAL. Legalidade da transferência dos empregados. Reintegração à CBTU. Impossibilidade. No caso específico envolvendo CBTU e FLUMITRENS, não inquina de nulidade a transferência dos trabalhadores daquela para esta o simples fato de o Presidente da República ter vetado o art. 6º da Lei nº 8.693/93, que a permitiria expressamente, porquanto baseado em fundamentos de índole diversa. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Marcia Regina Leal Campos - 0100187-98.2016.5.01.0067 - 21/2/2017.)

1.9.4 Tomador de Serviços / Terceirização

70. Administração Pública. Terceirização. Responsabilidade subsidiária. No âmbito da Administração Pública, o parágrafo 1º, do artigo 71, da Lei nº 8.666/93 tem por escopo exonerar a responsabilidade direta do contratante, não impedindo que esta subsista de forma subsidiária quando evidenciada a culpa *in vigilando* da Administração Pública, conforme entendimento consolidado no item V, da Súmula nº 331 do c. TST, em sua nova redação. A posição jurisprudencial tem sede na importância conferida constitucionalmente aos direitos laborais, decorrente de seu caráter alimentar. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0005406-74.2014.5.01.0481 - 20/2/2017.)

71. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Súmula nº 331 do colendo Tribunal Superior do Trabalho. À luz da regra inculpada no artigo 927 do Código Civil de 2002 (correspondente ao artigo 159 do Código Civil de 1916), a responsabilidade do tomador de serviços é objetiva, não dependendo da configuração de culpa *in eligendo* ou *in vigilando*, por ser o beneficiário do trabalho prestado pelo reclamante. É o que se denomina de “risco-proveito na terceirização”. Em tais hipóteses, a empresa tomadora de serviço responde como garante dos haveres contratuais trabalhistas, haja vista que coautora da lesão decorrente do descumprimento das obrigações do contrato de trabalho. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0011871-46.2015.5.01.0067 - 15/3/2017.)

72. Responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços. Terceirização. Administração Pública. Ausência de fiscalização. Configuração. Se não há prova nos autos demonstrando que o ente público procedeu a fiscalização efetiva da prestadora de serviços, principalmente em relação às suas obrigações trabalhistas, deverá responder subsidiariamente, abrangendo toda a condenação, inclusive em relação às parcelas fiscais e previdenciárias. O tomador, para não ser responsabilizado subsidiariamente, deve ter êxito em demonstrar não apenas que foi diligente na fiscalização, mas que tomou providências no sentido de reter os valores correspondentes aos faturamentos da terceirizada, de forma a preservar os pagamentos das verbas salariais (alimentícias) aos respectivos trabalhadores, em conjunto com os consectários legais (FGTS, férias, natalinas etc.). Apenas assim se poderia vislumbrar a possibilidade de haver o afastamento da responsabilidade subsidiária do ente público. Recurso provido, no particular. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Enoque Ribeiro dos Santos - 0014073-98.2015.5.01.0227 - 15/5/2017.)

73. Responsabilidade subsidiária. Impossibilidade de condenação por mera presunção. No caso em tela, não restou evidenciada a conduta culposa do ente público no dever de fiscalização do

cumprimento das obrigações contratuais e legais da 1ª reclamada, real empregadora, e deste modo não há como se possa mais condenar o ente público, tomador de serviços, por presunção de culpa, por contrário ao que decidido no julgamento da referida ADC nº 16. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira. Red. Desig. - 0012341-79.2014.5.01.0207 - 24/1/2017.)

1.9.4.1 *Ente Público*

74. Responsabilidade subsidiária do ente público. ADC nº 16/DF. Súmula nº 331, V, do c. TST. *Teoria da Culpa.* O STF, ao julgar a ADC nº 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 - 3ª Turma - Rel. Raquel de Oliveira Maciel - 0010492-76.2015.5.01.0065 - 3/2/2017.)

75. Tratando-se, a reclamada, de “empresa pública”, ou seja, pessoa jurídica de direito privado que integra a Administração Pública Indireta do Estado do Rio de Janeiro (art. 4º, inciso II, alínea “b”, e art. 5º, inciso II, do Decreto-Lei nº 200/67), não há como enquadrá-la no conceito de “Fazenda Pública” sendo certo que nenhum elemento, nestes autos, basta a demonstrar seja a reclamada uma “empresa estatal dependente”, como conceituado pelo art. 2º, inciso III, da Lei Complementar nº 101/00 (“empresa estatal dependente: empresa controlada que receba do ente controlador recursos financeiros para pagamento de despesas com pessoal ou de custeio em geral ou de capital, excluídos, no último caso, aqueles provenientes de aumento de participação acionária”). Ao contrário do que afirma a reclamada, em seu recurso, ela, por seu “objeto social”, desenvolve, sim, uma atividade econômica. Eventuais dificuldades econômicas ou financeiras que porventura atinjam a reclamada não seriam suficientes a “transformá-la” em uma “empresa estatal dependente” traduzindo, isto sim, o “risco do negócio” que recai, apenas, sobre o empregador (art. 2º da CLT). (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0019100-20.1999.5.01.0002 - 2/5/2017.)

2 DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO

2.1 ATOS PROCESSUAIS

2.1.1 Nulidade

76. A contratação de empregado sem prévia aprovação em concurso público é nula, por violação à norma do art. 37, inciso II, da Constituição Federal, sendo devidos apenas os salários do período da prestação de serviços, e, dos valores referentes aos depósitos do FGTS, conforme a Súmula nº 363, do c. TST. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0010532-41.2015.5.01.0491 - 24/1/2017.)

77. Nulidade da sentença. Cerceamento de defesa. Indeferimento de perícia. Adicional de insalubridade. 1) O indeferimento de determinado meio de prova impede o conhecimento, pela instância revisional, de aspectos fáticos que poderiam conduzir à reforma da sentença, caracterizando a mácula do cerceio de defesa. 2) Para que reste configurado o cerceio de defesa, faz-se necessário que a parte que tenha sido impedida de produzir determinada prova consigne o seu inconformismo na ata de audiência, ou na primeira oportunidade que tenha para se manifestar nos autos. 3) Assim, se a parte pugna, fundamentada e tempestivamente, pela produção de prova pericial, não sendo atendida, configura-se a violação do princípio da ampla

defesa, assegurado no art. 5º, inciso LV, da Lei Maior. *Gratuidade de justiça. Exame técnico. Honorários periciais. Art. 790-B, da CLT, e Resolução nº 35/2007, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 98, da SDI-II, do colendo TST.* A concessão do benefício da gratuidade de justiça ao Acionante abrange todas as despesas advindas do processamento da demanda; isentando-o, inclusive, do depósito dos honorários periciais, nos termos do art. 790-B, da CLT, e da Resolução nº 35/2007, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. De toda sorte, as despesas processuais relativas à realização da prova pericial não podem ser impostas antecipadamente, ante a incompatibilidade da exigência do depósito prévio contemplado pelo art. 19, do CPC, com a disciplina contida no ordenamento jurídico trabalhista, à luz da interpretação jurisprudencial veiculada na Orientação Jurisprudencial nº 98, da SDI-II, do colendo TST. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - 0010536-61.2014.5.01.0023 - 23/2/2017.)

78. Nulidade da sentença. Vício de citação. Encontra-se viciada a citação quando procedida em local diverso onde se encontrava estabelecida a recorrente, acarretando a nulidade do processo *ad initio*. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino. Red. Desig. - 0011586-21.2015.5.01.0401 - 23/3/2017.)

79. Nulidade. Diante da inobservância dos parâmetros fixados em acórdão que anulou a primeira sentença prolatada, dou provimento ao recurso para declarar a nulidade da segunda sentença. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Carlos Henrique Chernicharo - 0010901-38.2013.5.01.0060 - 21/2/2017.)

2.1.2 Valor da Causa

80. Mandado de segurança. Custas. Valor excessivo. Sentença ilíquida. Inobservância da razoabilidade e proporcionalidade com os pedidos formulados. Ilegalidade ou abusividade. Configuração. Registre-se que nos termos do artigo 789 da CLT, as custas serão calculadas, no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa. Note-se que o valor atribuído à condenação na sentença proferida na reclamação trabalhista nº 0100227-09.2016.5.01.0026 foi de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais), isto porque a autoridade coatora houve por bem, ante a revelia aplicada à reclamada, ora impetrante, condená-la ao pagamento de parcelas relativas a todo o período do contrato de trabalho. Contudo, o valor arbitrado à condenação, com a devida vênua da autoridade coatora, independentemente do acerto ou não da condenação, cujo mérito deverá ser examinado em recurso próprio, em se tratando de sentença ilíquida, não pode se dar em valor excessivo, sem observar a razoabilidade e proporcionalidade que este deve guardar com os pedidos que foram formulados, de modo que inviabilize o acesso ao reexame sobre a matéria, atentando contra o devido processo legal, o que impõe a concessão parcial da segurança. (TRT1 - SEDI-2 - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano - 0100947-54.2016.5.01.0000 - 28/3/2017.)

2.2 JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

2.2.1 Competência

81. Conflito de competência. Conexão. Ação coletiva individual. Precedente nº 32 do TRT da 1ª Região. Deve ser observado o disposto no Precedente nº 32 deste e. Tribunal Regional do Trabalho, que regula o conflito de competência aparentemente existente entre o Juízo da ação individual de execução de sentença proferida em ação coletiva e o Juízo da ação coletiva, no sentido de que “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”. (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Rogério Lucas Martins - 0101728-76.2016.5.01.0000 - 8/3/2017.)

82. Conflito negativo de competência. Renovação de ação trabalhista anteriormente extinta sem resolução de mérito. Prevento o Juízo que extinguiu o processo, sem resolução de mérito, para o julgamento de ação idêntica àquela anteriormente ajuizada (Precedente Normativo nº 11 do Órgão Especial deste Regional). (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Edith Maria Correa Tourinho - 0100810-38.2017.5.01.0000 - 24/8/2017.)

2.3 LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO

83. A tutela da execução não é outra, senão assegurar a efetividade da coisa julgada; e o que se procura, no processo executivo, é garantir ao credor a concretização da obrigação imposta ao devedor, tal qual estabelecida na *res judicata*, descabendo às partes, ao juiz da execução, ao terceiro interessado ou mesmo ao *ad quem*, rediscutir o que restou transitado em julgado. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0069600-42.2008.5.01.0013 - 21/6/2017.)

84. Excesso de execução. Houve excesso de execução. No entanto, o agravante não indica qualquer bem passível de constrição, em substituição, a fim de adimplir o crédito exequendo, mantendo-se a constrição do bem penhorado. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0000146-87.2010.5.01.0244 - 9/10/2017.)

85. Execução. Impugnação à sentença de liquidação. Falta de intimação do exequente para ciência da garantia do Juízo. Cerceio de defesa configurado. Em não tendo sido intimado o exequente para manifestar-se sobre os cálculos da Contadoria, tampouco acerca do depósito garantidor, configura cerceio de defesa a rejeição da impugnação daquele na primeira oportunidade em que pôde falar nos autos. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - 0117900-72.2007.5.01.0012 - 27/4/2017.)

86. Expedição de Certidão de Crédito Trabalhista. Esgotamento dos meios de execução do devedor. É prematura a expedição de Certidão de Crédito Trabalhista ao exequente, com o conseqüente arquivamento dos autos, quando ainda não esgotados os meios de coerção da executada. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Marcos de Oliveira Cavalcante - 0228100-08.2002.5.01.0341 - 4/10/2017.)

2.3.1 Benefício de Ordem

87. Benefício de ordem. Súmula nº 12 do e. TRT da 1ª Região. Não há previsão legal quanto à invocada obrigatoriedade de exaurimento da execução em face do devedor principal para, posteriormente, se praticarem os atos de execução em relação ao devedor subsidiário. Entendimento consagrado na Súmula nº 12 deste e. TRT. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Marcos Pinto de Cruz - 0000649-41.2014.5.01.0512 - 22/11/2017.)

88. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem em face dos sócios. Não cabimento. 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 12, deste TRT. Agravo a que se nega provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0001930-33.2011.5.01.0481 - 29/5/2017.)

2.3.2 Constrição / Penhora / Avaliação / Indisponibilidade de Bens

89. Excesso de penhora. Não configuração. Somente se configura violação do artigo 805 do NCPC, sob a ótica da execução mais gravosa do que necessário, quando verificado efetivo excesso de execução, e não de penhora. Isso porque o valor excedente será restituído à parte executada, consoante o disposto no artigo 907 do NCPC. Significa dizer que a constrição judicial de bem em valor superior ao débito exequendo não configura excesso de execução, eis que somente a quantia

necessária será utilizada para a quitação da execução e o valor remanescente será devolvido à executada. Agravo de petição da executada a que se nega provimento. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano - 0027600-78.2001.5.01.0043 - 24/11/2017.)

90. Impenhorabilidade registrada após mais de 20 anos da primeira penhora do imóvel. Fraude à execução. O registro da impenhorabilidade somente foi levado a efeito mais de 20 anos após a primeira penhora realizada no referido imóvel. Diante deste cenário fático, conclui-se que a declaração de impenhorabilidade esbarra na patente fraude à execução. Recurso não provido no particular. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Antônio Cesar Coutinho Daiha - 0221100-73.1996.5.01.0241 - 13/1/2017.)

91. Penhora na meação do ex-marido. Renda do imóvel. A penhora recaiu sobre a meação do ex-marido da agravante, não restando evidenciado que fosse destinada ao sustento da agravante e de seus filhos. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0000007-30.2016.5.01.0017 - 15/5/2017.)

92. Penhora sobre veículos. Restrição à circulação. A penhora de veículo com restrição de circulação constitui violação de direito líquido e certo da impetrante, impossibilitando a circulação de veículo utilizado para trabalhos externos e inviabilizando a atividade empresarial da impetrante. (TRT1 - SEDI-2 - Rel. Angelo Galvão Zamorano - 0011397-82.2015.5.01.0000 - 20/2/2017.)

2.3.3 Extinção da Execução

93. Ao “declarar extinta a execução nos termos do art. 794, I, do CPC”, o d. Juízo de origem traz “fato novo” ao processo, “surpreendendo” o reclamante - e, talvez, até mesmo o reclamado. E, diante daquele “fato novo”, o reclamante solicitava esclarecimentos ao d. Juízo de origem, por meio de “embargos de declaração” e o reclamante não teria outro “instrumento” a utilizar, para tentar saber as razões pelas quais a execução fora “extinta”. Por conseguinte, não há que falar em ausência de “dialecicidade”, a prejudicar o conhecimento do agravo de petição sob exame. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0191100-75.1991.5.01.0044 - 10/3/2017.)

94. Extinção da execução. Necessidade de exaurimento das medidas executivas. É inviável a presunção de renúncia tácita ao crédito trabalhista. Ademais, para que se constate a inexistência de bens do executado, é necessário, primeiramente, que se procedam atos executivos tendo por escopo a satisfação do crédito. Somente restando infrutíferos referidos atos é que se pode concluir pela referida inexistência de bens. Assim, se há meios para se prosseguir na execução, não é possível se extinguir a execução, ainda que o exequente se mantenha inerte, tendo em vista o impulso oficial de que trata o art. 878 da CLT. Agravo de petição a que se dá provimento. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Enoque Ribeiro dos Santos - 0162300-72.1988.5.01.0034 - 8/3/2017.)

95. Inércia da parte exequente. Extinção da execução. Cabe ao Juízo, de ofício, determinar o prosseguimento do feito, ainda que a parte autora tenha se quedado silente, não havendo óbice nem mesmo à manifestação da parte ré, já que a execução poderá ser promovida por qualquer interessado, conforme estabelece a regra insculpida no artigo 878, da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, não havendo renúncia ao direito reconhecido na sentença transitada em julgado, o Juízo da execução somente conclui seu ofício quando integralmente satisfeita a obrigação correspondente, qual seja, a entrega dos valores devidos à exequente. Do contrário, atenta contra a efetividade da coisa julgada. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Ana Maria Soares de Moraes - 0184600-70.2001.5.01.0002 - 13/12/2017.)

2.3.4 Requisição de Pequeno Valor – RPV

96. Expedição de RPV. Teto constitucional de 30 (trinta) salários mínimos. Valor acima da lei municipal. Impertinência. O art. 87 do ADCT confere aos entes da federação a prerrogativa de estabelecer os créditos de pequeno valor limitados ao teto constitucional que, para municipalidades é de trinta salários mínimos. Havendo lei municipal que fixa o teto de RPV, não incide o teto constitucional para expedição da Requisição de Pequeno Valor, mas sim o fixado no âmbito regional. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Claudia de Souza Gomes Freire - 0011672-64.2015.5.01.0571 - 8/3/2017.)

97. Requisição de pequeno valor. RPV. Prazo. Requisito. A lei que estabelece valores distintos às entidades de direito público para pagamento de débitos de pequeno valor deve observar o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data da publicação da Emenda Constitucional nº 62/09, sob pena de, não o fazendo, prevalecer o valor estipulado em seu inciso II. Inteligência do parágrafo 12 do artigo 97 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - 0002069-18.2012.5.01.0491 - 2/3/2017.)

2.3.5 Valor da Execução / Cálculo / Atualização

2.3.5.1 Correção Monetária

98. Índice de correção monetária de créditos trabalhistas. IPCA-E. Efeitos suspensos. Os efeitos da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, que determinava a substituição dos índices de correção monetária aplicada aos débitos trabalhistas, afastando o uso da Taxa Referencial Diária (TRD) com a adoção do Índice de Preços do Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) estão suspensos, por decisão do Supremo Tribunal Federal. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Gláucia Zuccari Fernandes Braga - 0294300-11.2009.5.01.0451 - 27/9/2017.)

99. Massa falida. Correção monetária. Limitação indevida. A correção monetária não tem como escopo punir o devedor em mora, consistindo apenas na tentativa de se manter o valor efetivo da moeda. Nesse sentido, sua aplicação não representa qualquer acréscimo, mas, sim, manutenção do valor da dívida reconhecida na Justiça do Trabalho. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Raquel de Oliveira Maciel - 0101800-29.2008.5.01.0005 - 15/3/2017.)

2.3.5.2 Juros

100. Juros de mora. Depósito ou expedição de alvará. No Direito Processual do Trabalho, os juros de mora incidem até a data do efetivo pagamento do débito exequendo (art. 39, *caput*, da Lei nº 8.177/91). Subsiste o direito do credor ao recebimento das diferenças remanescentes decorrentes da devida contagem de juros de mora relativa ao período compreendido entre a data da elaboração dos cálculos e a data do depósito, quando o crédito se tornou efetivamente disponível. Inteligência da Súmula nº 4 deste Tribunal. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0168400-22.1998.5.01.0057 - 9/2/2017.)

2.4 ÓRGÃOS JUDICIÁRIOS E AUXILIARES DA JUSTIÇA

2.4.1 Do Juiz

2.4.1.1 Suspeição

101. Exceção de suspeição. Motivo de foro íntimo. Superação do § 1º do artigo 145 do NCP. As declarações de suspeição por razões de foro íntimo pelo juiz são de caráter subjetivo e decorrem unicamente de seu critério. O fato de ter sido firmada em outro processo no passado não autoriza

a parte a recusar o juiz nos processos futuros, buscando eternizar e objetivar a suspeição de caráter subjetivo, sobretudo quando já levantada pelo próprio magistrado. (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Edith Maria Correa Tourinho - 0101339-57.2017.5.01.0000 - 24/11/2017.)

2.5 PARTES E PROCURADORES

2.5.1 Assistência Judiciária Gratuita

102. Custas judiciais. Gratuidade de justiça. Necessidade de prova da insuficiência econômica. A miserabilidade jurídica deve ser aferida nos limites da Lei nº 1.060/50 e da Lei nº 5.584/70, isto é, a parte tem de estar assistida por sindicato e vencer até dois salários mínimos por mês, ou, vencendo mais, declarar por escrito que não pode litigar sem prejuízo de seu próprio sustento, ou dos seus. Mesmo assim, não existe presunção de miserabilidade pela simples afirmação da parte ou de seu advogado de que não pode litigar sem prejuízo, nem a gratuidade é benesse que o juiz tenha de distribuir *a priori* a qualquer um. Sendo o acesso ao Judiciário, sem ônus, um direito da parte, aquele que se diz juridicamente pobre deve fazer prova dessa condição. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca - 0011357-23.2013.5.01.0016 - 21/2/2017.)

103. Multas processuais não contempladas pela gratuidade de Justiça. Nos termos do art. 98, § 4º do NCP, a concessão de gratuidade não afasta o dever de o beneficiário pagar, ao final, as multas processuais que lhe sejam impostas. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - 0000441-69.2012.5.01.0078 - 24/11/2017.)

2.5.2 Honorários Periciais

104. Mandado de segurança. Prova pericial. Antecipação dos honorários periciais. Não cabimento. A determinação de antecipação do pagamento de honorários correspondentes à perícia mostra-se incompatível com os princípios processuais trabalhistas, nos termos do artigo 790-B da CLT, bem como da OJ nº 98 da SDI-II do c. TST, pelo que deve ser concedida em parte a segurança, admitindo-se a realização da prova pericial, sem a antecipação dos aludidos honorários, quando o Juízo *a quo* assim determinar. (TRT1 - SEDI-2 - Rel. Jorge Orlando Sereno Ramos - 0100820-19.2016.5.01.0000 - 24/1/2017.)

105. Os cálculos do perito, por não observarem os parâmetros fixados na sentença, ofendem a coisa julgada, que não determina apenas a aplicação do reajuste de 5%, previsto no ACT de setembro/04, na apuração da complementação de pensão, mas dos reajustes previstos também no ACT de 2005 e 2006. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0075500-77.2008.5.01.0054 - 8/5/2017.)

2.5.3 Representação em Juízo

106. Irregularidade de representação. Se o advogado que subscreveu o recurso ordinário não tinha poderes para representar a parte, impõe-se o trancamento do apelo. Agravo desprovido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0010787-10.2014.5.01.0046 - 20/2/2017.)

2.6 PENALIDADES PROCESSUAIS

2.6.1 Litigância de Má-Fé

107. Ação Rescisória. Dolo da parte vencedora. Configuração. O dolo da parte vencedora se caracteriza com o emprego de manobras ou artifícios com o fim de dificultar ou impedir que o *ex adverso* atue processualmente, de tal sorte que influa na decisão, caracterizando vícios,

ou impedindo o exercício do direito do contraditório e da ampla defesa. É dolo de natureza processual, caracterizado pela má-fé da parte vencedora e nexa de causalidade direta com a formação de convencimento do Juízo. (TRT1 - SEDI-1 - Rel. José Geraldo da Fonseca - 0011335-42.2015.5.01.0000 - 7/7/2017.)

108. Litigância de má-fé. Ocorrência. O litigante de má-fé é a parte que, no processo, age de forma ardilosa, com dolo ou culpa, causando dano processual à parte adversa. É aquele que se utiliza de procedimentos escusos com o objetivo de vencer ou que prolonga, deliberadamente, o andamento do processo, procrastinando o feito. O fato de pleitear direito, sabidamente indevido, enseja a imposição de multa por litigância de má-fé, em especial por se tratar de tentativa de enriquecimento ilícito, o que é vedado pelo Ordenamento Jurídico, especialmente quando pratica tal ato reiteradamente. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Antonio Piton - 0100197-93.2016.5.01.0342 - 24/1/2017.)

109. Multa por litigância de má-fé. O simples ajuizamento de embargos de declaração, onde o embargante exerce seu direito de defesa constitucionalmente assegurado (CR, Art. 5º, XXXV, LIV e LV) não configura ato atentatório à dignidade da Justiça. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0123800-02.1996.5.01.0342 - 23/1/2017.)

2.6.2 Multa do Art. 475-J do CPC

110. Multa do art. 523, do NCPC. As disposições do Código de Processo Civil na fase de execução são aplicáveis subsidiariamente ao Processo do Trabalho apenas na hipótese de omissão da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 6.830/80, conforme art. 889 da CLT. No caso em questão não há omissão da CLT, eis que o artigo 883 da CLT é enfático ao estipular que no caso do executado não pagar a quantia cobrada, nem garantir a execução, seguir-se-á a penhora de bens suficientes ao pagamento do valor executado, não havendo qualquer previsão de multa processual no caso de inadimplemento do valor cobrado, o que por si só desautoriza a utilização subsidiária do art. 475-J do CPC, atual art. 523 do NCPC. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - 0000811-37.2012.5.01.0017 - 19/2/2017.)

2.7 PROCESSO E PROCEDIMENTO

111. Procedimento sumaríssimo. Liquidação dos pedidos. Ao se estabelecer o rito especial para o procedimento sumaríssimo, priorizou-se a celeridade processual e, para consecução dessa finalidade, o processo necessita estar formalmente em ordem, sendo indispensável a liquidação de cada um dos pedidos. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Leonardo da Silveira Pacheco - 0100011-34.2016.5.01.0451 - 10/2/2017.)

2.7.1 Provas

112. Descontos. Faltas. Ônus da prova. É do autor o ônus de comprovar que inexistentes as faltas registradas e que, portanto, devida a devolução dos descontos. Recurso da terceira Ré. **Terceirização. Responsabilidade subsidiária do tomador.** A responsabilidade do tomador dos serviços, consagrada no inciso IV, da Súmula nº 331, do c. TST possui natureza objetiva e se justifica ante o caráter protetivo do Direito do Trabalho. O aludido entendimento vem amparado na responsabilidade civil legalmente prevista e naquela de responsabilidade do empreiteiro principal, de que trata o artigo 455 da CLT, não se tratando de hipótese de usurpação de função legislativa. Tal responsabilidade também se baseia no valor social do trabalho, a resguardar a respectiva contraprestação, consagrada na Constituição Federal. Sentença que se mantém. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0011156-49.2015.5.01.0052 - 7/3/2017.)

113. Indenização. Perda de uma chance. Ônus da prova. É ônus do suposto ofendido produzir prova do ato ilícito da empresa, a gerar uma falsa expectativa de emprego no reclamante. Na hipótese dos autos, inexistente prova de que a ré tenha garantido a contratação do recorrente. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Marcia Regina Leal Campos - 0010020-51.2014.5.01.0343 - 24/1/2017.)

2.7.2 Revelia

114. A falta de ânimo de defesa do empregador acarreta as penas de revelia e confissão quanto à matéria fática, nos termos do artigo 844 da CLT, devendo prevalecer os fatos narrados na inicial, com observância dos contornos extraídos do depoimento prestado pela parte Autora. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Maria Helena Motta - 0011686-58.2015.5.01.0018 - 7/3/2017.)

115. Contestação apócrifa. Revelia e confissão. Irregularidade formal possível de ser sanada. Não é cabível a aplicação das penalidades da revelia e da confissão às reclamadas que apresentaram contestação conjunta apócrifa, uma vez que foram representadas por preposto e advogada em audiência, configurando o ânimo de defesa. A falta de assinatura do advogado que subscreve a contestação é uma mera irregularidade formal que poderia ter sido sanada, quando verificada pela parte contrária, ou pelo Juiz. Recurso improvido, nesse particular. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0000551-22.2014.5.01.0491 - 2/5/2017.)

2.8 RECURSO

116. Insuficiência de traslado. Não conhecimento. Não se conhece de agravo de instrumento quando não trasladadas peças obrigatórias, nos termos preconizados pelo *caput* do art. 897 da CLT e seu parágrafo 5º e inciso I. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Maria Helena Motta - 0000316-29.2014.5.01.0047 - 24/2/2017.)

2.8.1 Cabimento

117. Recurso adesivo. Entre os litigantes do mesmo polo processual. Não cabimento. O recurso adesivo pressupõe a sucumbência recíproca e somente pode ser manejado pela parte contrária àquela que interpôs o principal, não se admitindo que litigante que figure no mesmo polo processual adira ao recurso. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - 0001159-33.2011.5.01.0068 - 31/3/2017.)

118. Recursos de embargos de declaração conhecidos, do primeiro embargante para rejeitá-lo, do segundo embargante apenas para prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - 0282700-53.2009.5.01.0431 - 9/5/2017.)

2.8.2 Preparo / Deserção

119. Deserção. No caso dos autos, mesmo que se concedesse o benefício da gratuidade de justiça, não estaria afastada a deserção, pois a gratuidade de justiça dispensa apenas o recolhimento das custas, não abrangendo o depósito recursal garantidor do Juízo. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Jorge Orlando Sereno Ramos - 0000021-84.2016.5.01.0511 - 8/3/2017.)

120. Majoração de indenização. Omissão quanto à fixação do novo valor total da condenação para fins de cálculo de custas e depósito recursal. Considerando que o acórdão majorou a condenação e não fixou novos valores de custas e depósito recursal, cumpre dar provimento aos embargos para determinar o parâmetro para eventual preparo. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Gustavo Tadeu Alkmim - 0010398-62.2014.5.01.0066 - 24/1/2017.)

ÍNDICES

ÍNDICE DE ASSUNTOS

(Ementas disponibilizadas de acordo com a Tabela de Assuntos Processuais da Justiça do Trabalho)

1	DIREITO DO TRABALHO	247
1.1	APOSENTADORIA E PENSÃO	247
1.2	CATEGORIA PROFISSIONAL ESPECIAL	247
1.2.1	Bancários	247
1.2.2	Trabalhadores em Petróleo	247
1.3	DIREITO COLETIVO	248
1.3.1	Acordo e Convenção Coletivos de Trabalho	248
1.4	OUTRAS RELAÇÕES DE TRABALHO	248
1.4.1	Honorários Profissionais	248
1.4.2	Trabalhador Avulso	249
1.5	PRESCRIÇÃO	249
1.6	REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS	249
1.6.1	Adicional	249
1.6.1.1	<i>Adicional de Periculosidade</i>	250
1.6.2	Ajuda / Tíquete Alimentação	250
1.6.3	Gorjeta	250
1.6.4	Gratificação	250
1.6.4.1	<i>Gratificação de Função</i>	251
1.6.5	Salário / Diferença Salarial	251
1.6.5.1	<i>Salário por Acúmulo de Cargo / Função</i>	251
1.6.5.2	<i>Salário por Equiparação / Isonomia</i>	252
1.6.5.3	<i>Salário por Fora - Integração</i>	252
1.7	RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	253
1.7.1	Justa Causa / Falta Grave	253
1.7.2	Plano de Demissão Voluntária / Incentivada	253
1.7.3	Reintegração / Readmissão ou Indenização	254
1.7.3.1	<i>Estabilidade Acidentária</i>	254
1.7.3.2	<i>Estabilidade Decorrente de Norma Coletiva</i>	254
1.7.3.3	<i>Gestante</i>	255
1.7.4	Verbas Rescisórias	255
1.7.4.1	<i>Multa do Artigo 467 da CLT</i>	255
1.7.4.2	<i>Multa do Artigo 477 da CLT</i>	255
1.8	RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	255
1.8.1	Indenização por Dano Moral	256
1.8.1.1	<i>Assédio Moral</i>	257
1.9	RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA / SUBSIDIÁRIA	257
1.9.1	Grupo Econômico	258
1.9.2	Sócio / Acionista	258

1.9.3	Sucessão de Empregadores.....	259
1.9.4	Tomador de Serviços / Terceirização.....	259
1.9.4.1	<i>Ente Público</i>	260
2	DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO.....	260
2.1	ATOS PROCESSUAIS.....	260
2.1.1	Nulidade.....	260
2.1.2	Valor da Causa.....	261
2.2	JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA.....	261
2.2.1	Competência.....	261
2.3	LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO.....	262
2.3.1	Benefício de Ordem.....	262
2.3.2	Constrição / Penhora / Avaliação / Indisponibilidade de Bens.....	262
2.3.3	Extinção da Execução.....	263
2.3.4	Requisição de Pequeno Valor – RPV.....	263
2.3.5	Valor da Execução / Cálculo / Atualização.....	264
2.3.5.1	<i>Correção Monetária</i>	264
2.3.5.2	<i>Juros</i>	264
2.4	ÓRGÃOS JUDICIÁRIOS E AUXILIARES DA JUSTIÇA.....	264
2.4.1	Do Juiz.....	264
2.4.1.1	<i>Suspeição</i>	264
2.5	PARTES E PROCURADORES.....	265
2.5.1	Assistência Judiciária Gratuita.....	265
2.5.2	Honorários Periciais.....	265
2.5.3	Representação em Juízo.....	265
2.6	PENALIDADES PROCESSUAIS.....	265
2.6.1	Litigância de Má-Fé.....	265
2.6.2	Multa do Art. 475-J do CPC.....	266
2.7	PROCESSO E PROCEDIMENTO.....	266
2.7.1	Provas.....	266
2.7.2	Revelia.....	267
2.8	RECURSO.....	267
2.8.1	Cabimento.....	267
2.8.2	Preparo / Deserção.....	267

ÍNDICE ONOMÁSTICO

(As indicações correspondem ao número da ementa – páginas 217 a 234)

ADAMOVIICH, Eduardo Henrique von, 20, 64
ALKMIM, Gustavo Tadeu, 43, 120
ARAUJO NETTO, José Nascimento, 47, 118
BARROZO, Claudia Regina Vianna Marques, 41, 46
BICALHO, Carina Rodrigues, 61, 66
BORGES, Leonardo Dias, 52, 55
BRAGA, Glaucia Zuccari Fernandes, 15, 98
BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de, 54, 106
CAMINHA, Mery Bucker, 17, 117
CAMPOS, Marcia Regina Leal, 69, 113
CARVALHO, Cesar Marques, 9, 25
CARVALHO, Marcelo Antero de, 26, 45
CARVALHO, Valmir de Araujo, 11, 109
CASSAR, Vólia Bomfim, 10, 36
CAVALCANTE, Célio Juaçaba, 14, 57
CAVALCANTE, Marcos de Oliveira, 2, 86
CHERNICHARO, Carlos Henrique, 49, 79
CRUZ, Marcos Pinto da, 68, 87
CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos, 30, 37
CUNHA, Angela Fiorencio Soares da, 29, 103
DAIHA, Antonio Cesar Coutinho, 38, 90
DATTOLI, Roque Lucarelli, 75, 93
FERREIRA, Ivan da Costa Alemão, 5, 73
FONSECA, José Geraldo da, 102, 107
FONTE, Jorge Fernando Gonçalves da, 19, 115
FREIRE, Claudia de Souza Gomes, 31, 96
GARCIA, Tania da Silva, 33, 97
LINO, Luiz Alfredo Mafra, 12, 78
LOPES, Bruno Losada Albuquerque, 21, 32
LOPES, Evandro Pereira Valadão, 58, 60
MACIEL, Raquel de Oliveira, 74, 99
MAGALHÃES, Maria Aparecida Coutinho, 70, 112
MARTINS JUNIOR, José da Fonseca, 22, 65
MARTINS, Rogério Lucas, 77, 81
MORAES, Ana Maria Soares de, 18, 95
MOREIRA, Alvaro Luiz Carvalho, 51, 56

MOTTA, Maria Helena, 114, 116
NERY, Márcia Leite, 4, 23
NORRIS, Roberto, 8, 13
OLIVEIRA, Dalva Amélia de, 6, 53
OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de, 67, 100
PACHECO, Leonardo da Silveira, 44, 111
PARANHOS, Maria das Graças Cabral Viegas, 84, 91
PINHEIRO, Mário Sérgio Medeiros, 63, 88
PITON, José Antonio, 16, 108
PUGLIA, Mônica Batista Vieira, 28, 42
RAMOS, Jorge Orlando Sereno, 104, 119
RIBEIRO, Giselle Bondim Lopes, 1, 24
RODRIGUES, Antônio Carlos de Azevedo, 27, 83
SANTOS FILHO, Theocrito Borges dos, 76, 105
SANTOS, Enoque Ribeiro dos, 72, 94
SERRANO, Paulo Marcelo de Miranda, 80, 89
SILVA, Fernando Antonio Zorzenon da, 35, 62
SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues, 59, 71
SILVA, José Antonio Teixeira da, 40, 110
SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, 7, 50
TOURINHO, Edith Maria Corrêa, 82, 101
TRAVESEDO, Rosana Salim Villela, 48, 85
XAVIER, José Luís Campos, 3, 34
ZAMORANO, Angelo Galvão, 39, 92

ÍNDICE REMISSIVO

(As indicações correspondem ao número da ementa – páginas 217 a 234)

A

Abandono, 40
Abuso, 61, 80
Ação
- coletiva, 81
- declaratória, 80
- direta de constitucionalidade, 63, 73, 74
- individual, 81
- rescisória, 107
Acidente de trabalho, 46
Acordo
- coletivo, 4
- tácito, 17
Acúmulo de função, 28
Adicional
- de horas extras, 3, 5, 23, 29, 37, 55
- de insalubridade, 18, 19, 77
- de periculosidade, 14, 18, 20
- noturno, 55
Administração Pública, 63, 64, 70, 72, 75
Advogado, 102, 106, 115
Agente 19, 41
Agravado
- de instrumento, 116
- de petição, 65, 89, 93, 94, 105
Alimentação, 21
Alteração de contrato social, 68
Alvará, 100
Anuênio, 4
Aposentadoria
- (em geral), 43, 52
- espontânea, 13
- por invalidez/doença, 1
Arquivamento, 86
Assédio moral, 37, 59, 60, 61, 62
Assistência sindical, 50
Ato
- atentatório à dignidade da Justiça,

109

- ilícito, 61, 113
- jurídico, 50
Audiência, 63, 77, 115
Ausência de prova, 46, 54
Autoridade coatora, 80
Auxílio doença, 46

B

Bancário, 3, 5
Banco do Brasil, 4
Bem imóvel, 90, 91
Benefício de ordem, 87, 88

C

Cargo
- (em geral), 27, 28, 31, 44, 45
- de confiança, 29
Consulte também Função, 24, 30, 32, 33, 34, 62, 112
Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 57
Categoria sindical, 12
Causa de pedir (*causa petendi*), 63
Cerceamento de defesa, 77, 85
Certidão
- de crédito, 15
- de crédito trabalhista, 86
Citação, 78
Cláusula, 4, 8
Coação, 42
Código
- Civil (CC), 53, 68, 71
- de Defesa do Consumidor (CDC), 81
- de Processo Civil, 27, 48, 55, 77, 93, 110
Coisa julgada, 83, 95, 105
Companhia Brasileira de Trens Urbanos, 69
Compensação

- de horas, 17
- de jornada, 6
- Competência da Justiça do Trabalho, 10, 11
- Concurso público, 76
- Conexão, 81
- Confissão, 114, 115
- Conflito de competência, 81, 82
- Cônjuge, 2, 91
- Constrangimento, 60
- Constricção, 84, 89
- Contestação, 36, 115
- Contratação, 45, 76, 113
- Contrato
 - de prazo determinado, 48
 - de prazo indeterminado, 45
 - de prestação de serviço, 63, 64
 - de terceirização, 64
 - de trabalho, 21, 28, 30, 37, 41, 50, 71, 80
 - suspensão do, 1
- Controle de jornada, 29
- Convenção coletiva, 8
- Convênio médico, 52
- Conversão, 39
- Correção monetária, 30, 98, 99
- Credor, 83
- Culpa
 - (em geral), 41, 53, 64, 73, 74, 108
 - *in eligendo*, 71
 - *in vigilando*, 70
- Custas, 80, 102, 119, 120
- D**
- Dano
 - moral, 37, 54, 55, 56, 57, 58
 - processual, 108
- Décimo terceiro salário, 58
- Demissão
 - invalidade, 50
 - pedido de, 42
 - por justa causa, 38, 39, 40
- Depoimento
 - de parte autoral, 114
 - de testemunha, 23
- Depósito
 - da data do pagamento, 100
 - do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 76
 - prévio, 77
 - recursal, 119, 120
 - rescisório, 51
- Descontos salariais, 112
- Deserção, 119
- Desídia, 40
- Despesa
 - de pessoal, 75
 - processual, 77
- Desvio de função, 27, 30
- Devedor, 30, 65, 83, 86, 87, 88, 99
- Devido processo legal, 80
- Diferença salarial, 26, 30, 44
- Direito
 - líquido e certo, 92
 - material, 45
- Discriminação, 23
- Dispensa
 - arbitrária, 46
 - imotivada, 39, 40, 43, 45
 - por justa causa, 40
 - *Consulte* Demissão, 39, 40, 42, 45, 46
- Dissídio coletivo, 4
- Doença, 1, 46, 53
- Dolo, 41, 107, 108
- E**
- Embargos
 - à execução, 105
 - de declaração, 93, 109, 118
- Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT), 56
- Enquadramento, 36, 45
- Enriquecimento ilícito, 108
- Ente público, 30, 72, 73, 74
- Equipamento de proteção individual (EPI), 37
- Equiparação salarial, 31, 32, 33

Estabilidade

- acidentária, 46
- direito à, 45, 47
- financeira, 24, 31, 44
- provisória, 43, 48

Estado de miserabilidade, 102

Exceção, 29, 101

Excesso

- (em geral), 61, 80
- de execução, 84
- de penhora, 89

Execução

- (em geral), 83, 85, 86, 110
- de sócio, 88
- embargos à, 105
- excesso de, 84, 89

Extinção

- de contrato, 50, 57
- de execução, 15, 93, 94, 95

F

Falência, 99

Falta

- grave, 40
- injustificada, 40
- registrada, 112

Fato constitutivo, 42, 55

Fazenda Pública, 30, 65, 75

Fraude à execução, 90

Função

- (em geral), 29, 32, 34, 62, 112
- acúmulo de, 28
- desvio de, 27, 30
- gratificação de, 24
- identidade de, 33

Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS), 30, 72

Furto, 54

G

Garçom, 22

Gestante, 48

Gorjeta, 22

Grupo econômico, 66, 67

H

Homologação, 43, 50, 51

Honorário

- advocatício, 10, 11, 12, 37
- pericial, 77, 104

Honra, 60

Horas extras

- (em geral), 3, 5, 55
- extraordinárias, 23, 29, 37

Horas *in itinere*, 25

I

Identidade

- de ação, 82
- de função, 31, 33

Impenhorabilidade, 90

Improbidade, 39

Inconstitucionalidade, 13

Incorporação de função, 12, 24

Indenização, 30, 37, 48, 56, 58, 59, 60, 61, 113, 120

Inépcia da petição inicial, 63

Insalubridade, 18, 56

Intervalo intrajornada, 8, 37, 55

Intimação, 85

Intimidade, 60

Isonomia, 23, 31, 34

J

Jornada

- compensação de, 6
- controle de, 29
- de trabalho, 3, 5, 21, 23, 25, 56, 62

Juros

- (em geral), 65
- de mora, 30, 100

Justa causa, 37, 38, 39, 40, 41

Justiça

- comum, 11
 - gratuita, 77, 102, 103, 119
- Justiça do Trabalho, 12, 77, 99
- competência da, 10, 11

L

Laudo pericial, 18, 34

Lei

- (em geral), 75
- nº 1.060/50 (Estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados.), 102
- 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.), 12, 102
- nº 6.830/80 (Dispõe sobre a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública, e dá outras providências), 26
- nº 8.112/90 (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.), 2
- nº 8.177/91 (Estabelece regras para a desindexação da economia e dá outras providências.), 100
- nº 8.213/91 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.), 45
- nº 8.630/93 (Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. (Lei dos Portos), 13
- 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), 63, 70, 74
- nº 8.693/93 (Dispõe sobre a redução de multa pela antecipação do pagamento de tributo lançado, e dá nova redação ao art. 30 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.), 69

- 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.), 30, 65
- Lesão, 56, 71
- Liquidação, 85, 111
- Litigância de má-fé, 108, 109

M

- Mandado de segurança, 80, 104
- Massa falida, 99
- Meação, 91
- Médico, 52
- Moeda, 99
- Multa
 - do art. 467 da CLT, 49, 63
 - do art. 477 da CLT, 51
 - do art. 523 do NCPD, 110
 - por litigância de má-fé, 108, 109
 - processual, 103

N

- Natureza
 - processual, 107
 - salarial, 21,
- Negociação coletiva, 7, 8
- Norma
 - coletiva, 4, 14, 21, 36
 - de ordem pública, 8
- Nulidade
 - (em geral), 69
 - de sentença, 77, 78

O

- Ônus da prova (*Onus probandi*), 27, 35, 38, 53, 64, 112, 113
- Órgão
 - Especial, 2, 81, 82, 101
 - Gestor de Mão de Obra (OGMO), 13

P

- Pagamento
 - (em geral), 21, 57, 72, 75, 80, 97, 100

- de adicional, 14, 19
- de diferença salarial, 26, 44, 55
- de gratificação, 23
- de honorários, 12, 104
- de indenização, 58
- Parcela
 - (em geral), 26, 30, 57, 72, 80
 - de natureza salarial, 21
- Pedido de demissão, 42
- Pena, 23, 41, 97
- Penalidade
 - justa causa, 39,
 - multa, 51
 - revelia, 115
- Penhora
 - (em geral), 84, 89, 110
 - de imóvel, 90, 91
 - de veículo, 92
 - excesso de, 89
- Pensão
 - (em geral), 2
 - complementação de, 105
- Perícia, 18, 77, 104
- Periculosidade, 14, 18, 20
- Perito, 105
- Pessoa jurídica, 75
- Plano
 - de Carreiras, Cargos e Salários, 7
 - de saúde, 1
- Pobreza, 102
- Poder
 - de mando, 62
 - diretivo, 60, 61
- Prazo
 - determinado, 48
 - indeterminado, 45
- Preposto, 115
- Prescrição
 - intercorrente, 15
 - total, 16
 - renúncia à, 14
- Prestação de serviços, 33, 63, 64, 76
- Princípio
 - da ampla defesa, 77
 - da continuidade, 38
 - da equidade retributiva, 32
 - da estabilidade financeira, 24
 - da igualdade ou da isonomia, 23, 31
 - processual, 104
- Produtividade, 23, 60
- Prova
 - ausência da, 46, 54
 - de pagamento, 35
 - emprestada, 18
 - necessidade da, 102
 - ônus da, 27, 35, 38, 53, 64, 112, 113
 - oral, 23, 30
 - pericial, 46, 77, 104
 - produção de, 64, 77
 - técnica, 19, 20
- Q**
- Quinquênio, 4
- R**
- Reabilitação, 45
- Reajuste, 36, 105
- Recurso
 - (em geral), 7, 8, 21, 32, 38, 45, 50, 52, 58, 60, 63, 64, 69, 72, 75, 79, 80, 90, 112, 115
 - adesivo, 13, 117
 - embargos de declaração, 118
 - ordinário, 4, 22, 23, 30, 37, 106
- Redução de intervalo, 8
- Reforma de sentença, 77
- Registro, 13, 90
- Reintegração, 43, 45, 69
- Relação de emprego, 38
- Remuneração, 21, 22
- Renúncia
 - à prescrição, 14
 - ao crédito trabalhista, 94
 - ao direito, 95
- Representação irregular, 106
- Rescisão
 - de contrato, 51

- indireta, 41
- Responsabilidade
 - civil, 53, 112
 - de sócio, 68
 - solidária, 63
 - subsidiária, 30, 63, 64, 65, 70, 71, 72, 73, 74, 88, 112
- Retenção fiscal, 30, 72
- Revelia, 80, 114, 115
- Reversão de cargo, 44
- Risco
 - criado, 53
 - do negócio, 75
 - proveito, 71
- Rito sumaríssimo, 111
- Rol de pedidos, 63
- RPV (Requisição de pequeno valor), 96, 97

S

- Salário
- (em geral), 21, 22, 24, 43, 76
- mínimo, 12, 96, 102
- por fora, 35, 36, 55
- Serviço
- (em geral), 50, 56
- tempo de, 33
- tomador de, 30, 34, 71, 72, 73, 112
- Sindicato
- (em geral), 102
- da categoria profissional, 12
- Sistema de compensação, 6
- Sociedade, 45, 68
- Sócio
- (em geral), 88
- retirante, 68
- Substituição, 45, 84, 98
- Sucessão trabalhista, 69
- Sucumbência, 11, 12, 117
- Súmula, 7, 8, 12, 21, 23, 24, 25, 26, 30, 33, 37, 44, 63, 65, 67, 70, 71, 74, 76, 87, 88, 100, 112
- Suspeição, 101

T

- Taxa de Referência Diária, 98
- Tempo
- (em geral), 61
- à disposição, 9, 25
- de serviço, 33
- Terceirização, 30, 63, 64, 70, 71, 72, 74, 112
- Testemunha, 23, 30
- Trabalhador
- (em geral), 6, 18, 24, 29, 43, 46, 47, 50, 59, 64, 69, 72, 81
- aposentado, 52
- avulso, 13
- portuário, 13
- reabilitado, 45
- saúde do, 53
- Trabalho
- ambiente de, 60
- acidente de, 46
- avulso, 13
- condições de, 20, 53, 59
- contrato de, 21, 28, 30, 37, 40, 41, 48, 50, 57, 71, 80
- externo, 9, 92
- insalubre, 18
- jornada de, 6, 17, 23, 25, 56, 62
- valor social do, 112
- Transporte público, 25
- Tutela da execução, 83

U

- União estável, 2

V

- Vale refeição, 21
- Valor da causa, 80
- Verba
- rescisória, 30, 37, 51
- resilitória, 58, 63
- salarial, 72
- Vício
- (em geral), 107
- de conhecimento, 50
- de citação, 78



Av. Presidente Antonio Carlos, 251 - Centro
Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 20020-010
PABX: (21) 2380-6150