

64

REVISTA

do Tribunal Regional
do Trabalho da 1ª Região



Janeiro / Junho 2022

5 ANOS DA REFORMA TRABALHISTA:
AVANÇOS E RETROCESSOS


TRT-1ª REGIÃO
Rio de Janeiro



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

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

R. TRT/RJ 1ª Região | Rio de Janeiro | v. 31 | n. 64 | p. 1- 285 | jan./jun. 2022

COORDENAÇÃO GERAL

Desembargador do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco

CONSELHO DA REVISTA

Des. Leonardo da Silveira Pacheco (Presidente do Conselho)

Des. Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo

Juiz do Trabalho Felipe Bernardes Rodrigues

ORGANIZAÇÃO e EDITORAÇÃO

Tatiana Rodrigues Parreira

DIAGRAMAÇÃO e INDEXAÇÃO

Anna Rachel Tavares Estevam

Marcia Cristina Ricciardi

Tatiana Rodrigues Parreira

CAPA

Diagramação: Marcelo Mendanha de Mesquita

CONTATO

Divisão de Pesquisa e Publicação

Rua do Lavradio, 132, 8º andar – Rio de Janeiro (RJ), CEP: 20230-070

Telefone: (21) 2380-5852 / (21) 2380-5684 / (21) 2380-5685 / (21) 2380-5604

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

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 [recurso eletrônico] / 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, n. 47-56; anual, n. 57; semestral, n. 58-59; anual, n. 60-61; semestral, n. 62-64

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.

A partir do vol. 63, a publicação passou a ser feita de forma exclusivamente eletrônica.

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.....	6
INSTITUCIONAL.....	9
COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL.....	10
GALERIA DE FOTOS.....	24
MEMÓRIA.....	46
RECURSO ORDINÁRIO - TRT 382/59 Acórdão 1054/59.....	47
Um caso de estabilidade decenal no acervo permanente do TRT da 1ª Região..... Marcelo Barros Leite Ferreira	51
DOCTRINA.....	53
Reforma Trabalhista e o conceito de sistema jurídico..... Camila Miranda de Moraes Fausto Siqueira Gaia	54
Impactos da Reforma Trabalhista na solução de conflitos trabalhistas: o que podemos esperar em termos de futuro da solução de demandas na Justiça do Trabalho?..... Camila Leal Lima	66
O cenário das relações trabalhistas brasileiras após o advento da Lei nº 13.467/2017: o custo social do trabalho como retórica para o vilipêndio à cidadania do trabalhador..... Erika Cristina Ferreira Gomes	76
O ônus da prova na Reforma Trabalhista..... Patrícia Medeiros	86
A Reforma Trabalhista e o acesso à Justiça..... Fabio Correia Luiz Soares	95
Uma jornada pelo teletrabalho a partir da Reforma Trabalhista..... Adriana Paula Domingues Teixeira	107
Reforma Trabalhista: meia década..... Edifrance Fernandes Nascimento de Souza	119

Trabalho em home office: se veio para ficar, o que precisa mudar?
Análise acerca da responsabilidade pelos equipamentos do
teletrabalho.....127
Benizete Ramos de Medeiros

A compatibilidade do negócio processual à principiologia do Processo do
Trabalho.....140
Helena Kret Brunet Coelho

Evolução da jurisprudência sobre o novo modelo de controle de ponto por exceção à
jornada regular de trabalho, instituído pela Lei nº 13.874/2019.....152
Saulo Faria de Oliveira

DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA.....169

Recurso Ordinário: 0101784-03.2017.5.01.0024
Direito do Trabalho. Verbas indenizatórias e benefícios.....170
Desembargador do Trabalho Luiz Alfredo Mafra Lino

Recurso Ordinário: 0100376-42.2019.5.01.0206
Direito do Trabalho. Remuneração. Verbas Indenizatórias e Benefícios.....176
Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho

Recurso Ordinário: 0100563-46.2019.5.01.0078
Direito do Trabalho. Remuneração. Verbas Indenizatórias e Benefícios.....181
Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho

Recurso Ordinário: 0101222-40.2020.5.01.0210
Direito do Trabalho. Rescisão do contrato de trabalho.....189
Desembargador do Trabalho Marcelo Antero de Carvalho

Recurso Ordinário: 0100325-43.2021.5.01.0341
Direito do Trabalho. Remuneração. Verbas Indenizatórias e Benefícios.....194
Juíza Convocada Rosane Ribeiro Catrib

SÚMULAS.....218

EMENTÁRIO.....230

ÍNDICES.....266

Índice de assuntos.....267

Índice onomástico.....269

Índice remissivo.....271

APRESENTAÇÃO

APRESENTAÇÃO

Sempre honrado em presidir o Conselho da Revista do TRT/RJ, apresento ao público, com orgulho, mais uma edição deste tradicional periódico. O tema proposto remonta a 2017, mas ainda não se esgotou: a Reforma Trabalhista permanece sendo matéria instigante e controversa.

Com efeito. Já se passou meia década desde a promulgação da Lei nº 13.467/2017, mas o decurso do tempo não bastou à pacificação das opiniões sobre seu conteúdo. A Reforma introduziu mudanças notáveis no Direito do Trabalho e no Processo do Trabalho, criando novos institutos, mas ao mesmo tempo modificando ou esvaziando totalmente o conteúdo de outros. Sim! Um dos aspectos mais pungentes da nova legislação consiste em ter demolido vários conceitos basilares, proposições consideradas quase axiomáticas do Direito do Trabalho brasileiro.

Se para muitos a Reforma causou consternação, para outros foi vista como uma necessária evolução. Para todos eles, porém, houve um efeito uniforme: tornou obsoletas muitas lições do repertório doutrinário clássico do mundo juslaboral — aquele que orientou a formação acadêmica de todos os profissionais que, há cinco anos, atuavam nesse campo jurídico.

A complexidade do tema recrudescceu diante da ocorrência, ainda dentro desse intervalo, da não menos notável pandemia do Covid-19. A crise sanitária bruscamente impôs modificações no cotidiano laboral de todas as nações do planeta, e atingiu todas as cadeias produtivas. Essa paralisação inédita na geração de riqueza devastou empregos, negócios e economias de todas as ordens de grandeza, empobrecendo de famílias a países inteiros. Será que as inovações da Reforma Trabalhista de 2017 foram, em alguma medida, úteis ao enfrentamento da catástrofe?

Os tempos de tribulação não foram superados: o Brasil se encontra, ainda, aprisionado nesse intrincado panorama. E foi nesse contexto, cinco anos depois do surgimento da Reforma Trabalhista, que a Revista do TRT/RJ propôs reflexão sobre esse marco na história recente do país.

Em resposta à chamada de artigos, foram recebidos trabalhos de excepcional qualidade, e aqueles selecionados para esta edição merecem ser brevemente citados.

De autoria dos juízes do Trabalho Camila Moraes e Fausto Gaia, *Reforma Trabalhista e conceito de sistema jurídico* investiga se a Reforma guarda pertinência com o sistema jurídico de Direito do Trabalho no Brasil, seu escopo e seus princípios.

Camila Leal Lima, juíza supervisora do Cejusc/Cap de 1º grau deste Regional, analisa o impacto da Reforma Trabalhista no desenvolvimento da *Resolução Adequada de Disputas (RAD)* na Justiça do Trabalho. Frisando que no país há prevalência da “cultura da sentença”, a autora considera que a nova legislação impulsionou a implementação de métodos alternativos de solução de conflitos em âmbito laboral.

O teletrabalho, disciplinado pela Reforma, e que pouco depois se revelou inevitável durante a crise sanitária do Covid-19, é objeto do estudo da advogada e professora Benizete Ramos de Medeiros. A autora escrutina a questão da responsabilidade pelo custeio e pela manutenção dos equipamentos necessários ao trabalho em *home office*, questão de grande potencial conflituoso.

A juíza Erika Gomes, por seu turno, entrevê na Reforma variadas inconstitucionalidades e inconveniências, ao passo que considera que a inovação legislativa não teria sido capaz de gerar quantidade significativa de novos postos de trabalho, como era seu objetivo declarado.

Artigo da advogada e professora Edifrance Nascimento de Souza avalia os efeitos da Reforma no mercado de trabalho, recorrendo a dados estatísticos sobre desemprego e renda, além de apontar ofensa a princípios juslaborais e preceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O ônus da prova na Reforma Trabalhista, ensaio da juíza Patrícia Medeiros, reputa positiva a nova redação do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho. A autora discorre sobre a distribuição dinâmica do ônus da prova, agora contemplada no Processo do Trabalho.

A advogada Helena Kret Brunet Coelho disserta sobre a compatibilidade do negócio processual à principiologia do Processo do Trabalho, propondo mudança de paradigmas: a cláusula geral de negociação processual, prevista no art. 190 do novo Código de Processo Civil, foi considerada inaplicável ao Processo do Trabalho na Instrução Normativa nº 39 do Tribunal Superior do Trabalho. Seria hora de revisar essa diretriz?

O novo modelo de controle de ponto por exceção, instituído pela Lei nº 13.874/2019, é o mote para o estudo da evolução jurisprudencial correlata, em artigo do advogado Saulo Faria.

Fabio Correia Luiz Soares, juiz neste Regional, dissecou aspectos processuais da Reforma Trabalhista que, direta ou indiretamente, impactam o acesso à Justiça por parte dos jurisdicionados, tais como os requisitos da petição inicial; o fim da contribuição sindical obrigatória; as limitações à edição de súmulas e enunciados de jurisprudência, e a nova sistemática da responsabilidade pelo pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais e de honorários periciais pela parte sucumbente.

A juíza Adriana Paula Teixeira examina a legislação disciplinadora do teletrabalho, no Brasil e no Direito Comparado, exaltando a estabilidade e a segurança jurídica proporcionadas por essa positivação.

Por fim, merece destaque o comentário *Um caso de estabilidade decenal no acervo permanente do TRT da 1ª Região*, de autoria do historiador Marcelo Barros, servidor deste Regional. O autor contextualiza acórdão reproduzido na seção Memória, que trata de situação fática envolvendo gravidez, doença e critérios para caracterização da antiga estabilidade decenal — um recorte histórico de especial interesse.

Faço registro de que a escolha dos trabalhos prestigiou, também, a pluralidade de opiniões, de modo congruente com a temática proposta.

Encerro este texto introdutório expressando sincero agradecimento aos juristas que aceitaram o desafio de contribuir para nossa Revista, e convido os leitores a apreciarem, com espírito livre, este conteúdo valioso, atual e diversificado.

Desembargador do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco

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

INSTITUCIONAL

COMPOSIÇÃO

(vigente em 30 de junho de 2022)

PRESIDENTE

Desembargadora Edith Maria Corrêa Tourinho

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora Mery Bucker Caminha

CORREGEDOR

Desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte

VICE-CORREGEDOR

Desembargador Theocrito Borges dos Santos Filho

ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos

Des. José da Fonseca Martins Junior (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Des. José Nascimento Araujo Netto

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho (**Presidente**)

Des. Luiz Alfredo Mafra Lino

Des. Rosana Salim Villela Travesedo

Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

Des. Antonio Carlos de Azevedo Rodrigues (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte

Des. Claudia de Souza Gomes Freire

Des. José Luís Campos Xavier

Des. Jorge Orlando Sereno Ramos

Des. Carlos Henrique Chernicharo

Des. Raquel de Oliveira Maciel

Des. Marise Costa Rodrigues

Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo

Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich

Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva

Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva

Des. Maria Helena Motta

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho

Des. Sayonara Grillo Coutinho

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho (**Presidente**)
Des. Mery Bucker Caminha
Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Des. Gustavo Tadeu Alkmim
Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Des. Célio Juaçaba Cavalcante
Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito
Des. Rogério Lucas Martins
Des. Roberto Norris
Des. Enoque Ribeiro dos Santos
Des. Leonardo da Silveira Pacheco

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Subseção Especializada em Dissídios Individuais I

Des. Cesar Marques Carvalho (**Presidente**)
Des. Valmir de Araujo Carvalho
Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães
Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Des. Rogério Lucas Martins
Des. Sayonara Grillo Coutinho
Des. Dalva Amélia de Oliveira
Des. Marcelo Antero de Carvalho
Des. Leonardo Dias Borges
Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha
Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira

Subseção Especializada em Dissídios Individuais II

Des. Cesar Marques Carvalho (**Presidente**)
Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro
Des. Angelo Galvão Zamorano
Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo
Des. Mônica Batista Vieira Puglia
Des. Carina Rodrigues Bicalho
Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga
Des. Marcos Pinto da Cruz (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)
Des. Maria Helena Motta
Des. Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich
Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva
Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva
Des. Antonio Paes Araújo

Des. Alvaro Antonio Borges Faria (em caráter provisório, substituindo o Des. Marcos Pinto da Cruz)

Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães (em caráter provisório, substituindo a Des. Nuria de Andrade Peris)

PRIMEIRA TURMA

Des. José Nascimento Araujo Netto (**Presidente**)

Des. Gustavo Tadeu Alkmim

Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

Des. Maria Helena Motta

Juíza Convoc. Dalva Macedo

SEGUNDA TURMA

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

Des. Marise Costa Rodrigues

Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva

Des. Antonio Paes Araújo

TERCEIRA TURMA

Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira (**Presidente**)

Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha

Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo

Des. Mônica Batista Vieira Puglia

Des. Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich

QUARTA TURMA

Des. Luiz Alfredo Mafra Lino (**Presidente**)

Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira

Juíza Convoc. Heloísa Juncken Rodrigues (em caráter provisório, substituindo o Des. Marcos Pinto da Cruz)

Des. Álvaro Antônio Borges Faria

Des. Evelyn Corrêa de Guama Guimarães

QUINTA TURMA

Des. Rosana Salim Villela Travesedo (**Presidente**)

Des. Enoque Ribeiro dos Santos

Des. José Luis Campos Xavier

Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga

Des. Jorge Orlando Sereno Ramos

SEXTA TURMA

Des. Roberto Norris (**Presidente**)

Des. Cesar Marques Carvalho

Des. Leonardo da Silveira Pacheco

Des. Angelo Galvão Zamorano

Juiz Convoc. José Monteiro Lopes (em caráter provisório, substituindo a Des. Nuria de Andrade Perls)

SÉTIMA TURMA

Des. Rogério Lucas Martins (**Presidente**)

Des. Sayonara Grillo Coutinho

Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

Des. Carina Rodrigues Bicalho

Des. Raquel de Oliveira Maciel

OITAVA TURMA

Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha (**Presidente**)

Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães

Des. Roque Lucarelli Dattoli

Des. Dalva Amélia de Oliveira

Des. Carlos Henrique Chernicharo

NONA TURMA

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (Presidente afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Juíza Convoc. Marcia Regina Leal Campos

Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Juíza Convoc. Rosane Catrib

Des. Célio Juaçaba Cavalcante (**Presidente**)

Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

Des. Claudia de Souza Gomes Freire

DÉCIMA TURMA

Des. José da Fonseca Martins Junior (Presidente afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Juiz Convoc. Cláudio José Montesso

Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva (**Presidente**)

Des. Marcelo Antero de Carvalho

Des. Leonardo Dias Borges

Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva

DESEMBARGADORES¹

Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos
José da Fonseca Martins Junior
Fernando Antonio Zorzenon da Silva
José Nascimento Araujo Netto
Edith Maria Corrêa Tourinho
Luiz Alfredo Mafra Lino
Rosana Salim Villela Travesedo
Mery Bucker Caminha
Cesar Marques Carvalho
Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues
Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Gustavo Tadeu Alkmim
Theocrito Borges dos Santos Filho
Valmir de Araujo Carvalho
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
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
Roberto Norris
Claudia de Souza Gomes Freire
Sayonara Grillo Coutinho
Dalva Amélia de Oliveira
Marcelo Antero de Carvalho
Giselle Bondim Lopes Ribeiro
Enoque Ribeiro dos Santos
Leonardo Dias Borges
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

¹ Por ordem de antiguidade.

Marcos Pinto da Cruz
Maria Helena Motta
Jorge Orlando Sereno Ramos
Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich
Nuria de Andrade Peris
Carlos Henrique Chernicharo
Raquel de Oliveira Maciel
Marise Costa Rodrigues
Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva
Claudia Maria Samy Pereira da Silva
Antonio Paes Araújo
Álvaro Antônio Borges Faria
Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães

JUÍZES TITULARES²

Cláudio José Montesso
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
Rosângela Kraus de Oliveira Moreli
Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond
André Gustavo Bittencourt Villela
Marcelo Segal
Nélie Oliveira Perbeils
Luiz Nelcy Pires Caravieri de Souza
Mauren Xavier Seeling
Paulo Guilherme Santos Périssé
Maria Letícia Gonçalves
Marcelo José Duarte Raffaele
Cissa de Almeida Biasoli
Gabriela Canellas Cavalcanti
Oswaldo Henrique Pereira Mesquita
Alexandre Armando Couce de Menezes
Gisele Rosich Soares Velloso
Érico Santos da Gama e Souza

² Por ordem de antiguidade.

Cláudio Olímpio Lemos de Carvalho
Maria Thereza da Costa Prata
Hélio Ricardo Silva Monjardim da Fonseca
Luciana Gonçalves de Oliveira Pereira das Neves
Anélita Assed Pedroso
Maria Alice de Andrade Novaes
Claudio Aurelio Azevedo Freitas
Juliana Ribeiro Castello Branco
Otavio Amaral Calvet
Renata Jiquiriçá
Marcelo Antonio de Oliveira 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
Maurício 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 Lopes
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
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
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 Sivolella
Celio Baptista Bittencourt
Andre Luiz da Costa Carvalho
Francisco Antonio de Abreu Magalhães
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
Filipe Ribeiro Alves Passos
Gustavo Farah Correa
Debora Blachman Bassan
Robson Gomes Ramos
Fernando Resende Guimarães
Adriana Maia de Lima
Renata Orvita Leconte de Souza
Elisabeth Manhães Nascimento Borges

Leonardo Saggese Fonseca
Glaucia Alves Gomes
Juliana Pinheiro de Toledo Piza
Helen Marques Peixoto
Neila Costa de Mendonça
Marco Antonio Mattos de Lemos
Rossana Tinoco Novaes
Paula Cristina Netto Gonçalves Guerra Gama
Anelise Haase de Miranda
Roberta Lima Carvalho
Leandro Nascimento Soares
Maria Gabriela Nuti
Raquel Fernandes Martins
Ana Paula Almeida Ferreira
Roberta Torres Calvet
Denise Mendonça Vieites
Diane Rocha Trocoli Ahlert
Marcela de Miranda Jordão
Patricia Lampert Gomes
Marly Costa da Silveira
Adriana Leandro de Sousa Freitas
Michael Pinheiro McCloghrie
Elisangela Figueiredo da Silva
Elisa Torres Sanvicente
Luciana Muniz Vanoni
Maria Candida Rosmaninho Soares
Raphael Viga Castro
Eduardo Almeida Jeronimo
Luís Guilherme Bueno Bonin
Taciela Cordeiro Cylleno de Mesquita

JUÍZES SUBSTITUTOS³

Delano de Barros Guaicurus
Fabiano de Lima Caetano
Camila Leal Lima
Paulo Cesar Moreira Santos Junior
Francisco Montenegro Neto
Bruno Andrade de Macedo
Fabricia Aurelia Lima Rezende Gutierrez
Letícia Primavera Marinho Cavalcanti
Renato Alves Vasco Pereira

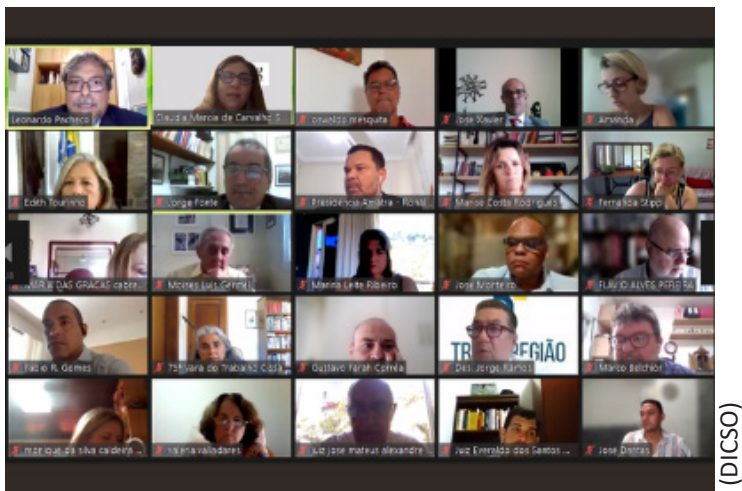
³ Por ordem de antiguidade.

Eletícia Marinho Mendes Gomes da Silva
Letícia Bevilacqua Zahar
Renata Andrino Anã de Sant'Anna Reis
Felipe Bernardes Rodrigues
José Dantas Diniz Neto
Leonardo Campos Mutti
Luciano Moraes Silva
Ronaldo Santos Resende
José Alexandre Cid Pinto Filho
Luana Lobosco Folly Pirazzo
Thiago Rabelo da Costa
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
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
Flavia Nobrega Cozzolino
Maria Zilda dos Santos Neta
Priscilla Azevedo Heine
Andre Luiz Serrão Tavares
Hernani Fleury Chaves Ribeiro
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
Flávia Buaes Rodrigues
Rachel Ferreira Cazotti Gonçalves Fernandes
Giselle Bringel de Oliveira Lima David
Najla Rodrigues Abbude
Erika Cristina Ferreira Gomes
Bianca da Rocha Dalla Vedova
Dalila Soares Silveira
Andrea Galvão Rocha Detoni
Marcelo Fisch Teixeira e Silva
Mariane Bastos Scorsato
Anelisa Marcos de Medeiros
Mariana Oliveira Neves Ramos
Filipe Olmo de Abreu Marcelino
Priscila Cristiane Morgan
Marcelo Luiz Nunes Melim
Rafael Vieira Bruno Tavares
Carolina Ferreira Trevizani
Marcelo Rodrigues Lanzana Ferreira
Guilherme da Silva Gonçalves Cerqueira
Luciana Mendes Assumpção
Nikolai Nowosh
Mateus Brandão Pereira
Gisleine Maria Pinto
Rafael Pazos Dias
Taysa Queiroz Mota de Sousa Brito
Karime Loureiro Simão
Marcela Cavalcanti Ribeiro
Cassandra Passos de Almeida
Paula Cabral de Cerqueira Freitas
Luiz Fernando Leite da Silva Filho
Pedro Ivo Tenório de Brito Toledo Arruda
Fernando Sukeyosi
Everaldo dos Santos Nascimento Filho
Vanessa Ferreira de Albuquerque
Adriana Pinheiro Freitas

Renan Pastore Silva
Gustavo Jacques Moreira da Costa
Marina Pereira Ximenes
Joana Duha Guerreiro
Tainá Angeiras Gomes dos Santos
Bianca Merola da Silva
Karen Pinzon Blaskoski
Priscila Basilio Minikoski Aldinucci

GALERIA DE FOTOS



Em 17/1/2022 teve início o XII Fórum Gestão Judiciária do TRT/RJ, evento anual realizado pela Escola Judicial do Regional (EJ1). Nessa edição, o evento ocorreu de modo telepresencial, com o tema *A reorganização da Justiça do Trabalho segundo a Resolução CSJT 296/2021*, e teve por objetivos compreender os paradigmas normativos que prospectam a alocação de força de trabalho no Poder Judiciário e na Justiça do Trabalho; discutir e propor novos modelos dirigidos à efetividade da prestação jurisdicional para enfrentar a litigiosidade no cenário das relações de trabalho; refletir e propor ações que otimizem a alocação da força de trabalho no Tribunal; discutir, avaliar e aprovar na Plenária as proposições de ações institucionais. O ponto central de debate foi a Resolução nº 296/2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que previu medidas para padronização da estrutura organizacional e de pessoal dos Tribunais Regionais, distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau e deverá ser implementada em todos os Tribunais do Trabalho até 31/12/2022.

Foto: os participantes do Fórum em uma das salas de discussão telepresencial.



(DICSO)

Em 28/1/2022 faleceu o desembargador aposentado Américo Fernandes Braga Filho, aos 95 anos.

Sua trajetória no TRT/RJ se iniciou em 1959, quando foi empossado após aprovação no primeiro concurso público para juiz do Trabalho substituto na 1ª Região. Promovido a juiz titular em 1972, passou por diversas Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) da 1ª Região: na capital, 12ª, 6ª e 35ª JCJ, e em Campos dos Goytacazes, 1ª JCJ.

Na segunda instância, foi presidente da 1ª Turma e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SEDIC), e se aposentou em 1996.

Viúvo, o desembargador Américo Fernandes Braga Filho deixou dois filhos, sendo pai da também desembargadora do TRT/RJ Glauca Zuccari Fernandes Braga.



(Reprodução do YouTube - TRTRJOficial)

A partir de janeiro de 2022, o TRT/RJ passou a contar com um novo instrumento de solução consensual de conflitos: a mediação pré-processual. Seu procedimento foi regulamentado no bojo da Resolução Administrativa nº 1 de 2002, que estabeleceu regras de competência, estruturação e funcionamento do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (Cejusc-JT) de 1º Grau.

A mediação pré-processual é procedimento da competência do Cejusc-JT de 1º Grau; pode ser solicitada por qualquer dos interessados, mediante distribuição de “reclamação pré-processual - RPP”, no sistema PJe. Se o empregador e/ou o trabalhador estiverem desassistidos de advogado, a solicitação será feita mediante preenchimento de formulário disponível no [Portal da Conciliação](#), cabendo ao próprio Cejusc-JT/1º Grau a distribuição da classe RPP a uma das Varas do Trabalho da sua área de jurisdição.

As atribuições do Cejusc-JT/Regional cessam com a conciliação frustrada ou com o acordo homologado. Não sendo alcançada solução consensual, permanece sendo possível às partes o ajuizamento de ação trabalhista.



(Reprodução do YouTube - TRTRJOficial)

Projeto do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais (Nupemec) do TRT/RJ, implementado em janeiro de 2022, visa à redução do resíduo de recursos de revista aguardando exame de admissibilidade, por meio do incentivo à conciliação. Resultado de parceria entre a Secretaria de Processamento de Recursos (SRE) com o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (Cejus-JT) de 2º grau, o intuito dessa ação é incentivar a conciliação nesses processos, além daqueles em igual situação, nos quais há solicitação das partes. Após seis meses, será realizada reunião para análise dos resultados obtidos.

Ainda em 2022 o Nupemec voltará a promover campanhas de premiação, como o Selo Amigo da Justiça. Um dos critérios para seleção dos contemplados será o incentivo ao acordo nos processos que estejam aguardando a análise da admissibilidade do recurso de revista.

Tais iniciativas atendem a recomendações feitas pelo corregedor-geral da Justiça do Trabalho durante a correição ordinária realizada no TRT/RJ entre 31/1 e 4/2/2022.



(Alexandre Macieira / Prefeitura do Rio)

Em 25/2/2022 a presidente do TRT/RJ, desembargadora Edith Tourinho, concedeu liminar determinando que o Sindicato dos Trabalhadores Empregados em Empresas de Transporte Rodoviário de Passageiros Urbanos, Intermunicipais, Interestaduais, do Município do Rio de Janeiro (Sintrucad-Rio) “assegure o trabalho do pessoal necessário ao atendimento dos serviços essenciais, em no mínimo de 80% (oitenta por cento) da rota do sistema BRT, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), em caso de descumprimento”.

A decisão foi proferida nos autos do dissídio coletivo de greve (DCG) nº 0100456-37.2022.5.01.0000, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (Sedic), em que figuram como suscitantes a Companhia Municipal de Transportes Coletivos - Mobi Rio (que gerencia as linhas do BRT) e o Município do Rio de Janeiro e, como suscitado, o Sintrucad-Rio.

Posteriormente, as partes celebraram acordo coletivo de trabalho. O processo foi, a pedido dos litigantes, extinto sem resolução do mérito em 19/5/2022.



Em 17/3/2022 foi ratificada perante o Órgão Especial do TRT/RJ a posse do magistrado Álvaro Antônio Borges Faria no cargo de desembargador. A solenidade ocorreu no Plenário Délio Maranhão, no prédio-sede do Tribunal, e foi transmitida ao vivo pelo canal do YouTube do TRT/RJ.

Nas palavras da presidente do Regional, desembargadora Edith Tourinho, “O desembargador Álvaro é figura unanimemente querida, magistrado íntegro, operoso, dotado de grande sensibilidade e cultura jurídica. Estão de parabéns o empossado, a quem desejo total sucesso nesta nova fase de sua carreira; este Tribunal; e, principalmente, o jurisdicionado, que certamente se beneficiará de sua brilhante atuação”.

O novo desembargador pronunciou-se: “Tenho noção da relevância do trabalho que tenho que desenvolver. Farei meu melhor, com o máximo que minhas forças permitirem, visando cumprir satisfatoriamente a honrosa atribuição que me foi acometida e contribuindo para que a Justiça se realize”. Dentre as autoridades que prestigiaram a cerimônia de posse estavam o procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro, João Batista Berthier Leite Soares; o presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra1), Ronaldo da Silva Callado; e a presidente da Associação dos Juízes do Trabalho (Ajutra), Claudia Marcia de Carvalho Soares.

Foto: na sessão solene de ratificação da posse, a desembargadora presidente do TRT/RJ, Edith Tourinho (*ao centro*) dá posse ao desembargador Álvaro Faria.



(Reprodução do YouTube - Escola Judicial - TRT1)

De 23 a 25/3/2022 ocorreu o *I Congresso Interinstitucional do MPT e do TRT da 1ª Região*, uma realização conjunta do TRT/RJ, por meio da sua Escola Judicial (EJ1), e do Ministério Público do Trabalho (MPT). Organizado de forma remota, o evento foi transmitido ao vivo pelo canal do YouTube da EJ1, e abordou os seguintes temas, organizados em seis painéis: *Trabalho do imigrante no Brasil; Direito Desportivo; Plataformas Digitais; Lei Geral de Proteção de Dados; Ações civis públicas; e Direito Coletivo do Trabalho*. Cada painel contou com dois expositores e um mediador, entre procuradores e magistrados do Trabalho e advogados.

Foto (*no sentido horário*): os palestrantes da abertura do Congresso foram a presidente do Regional, desembargadora Edith Tourinho; o juiz Fábio Rodrigues Gomes; o procurador-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, João Batista Berthier Leite Soares; o diretor da EJ1 e presidente do Conselho da Revista do TRT/RJ, desembargador Leonardo da Silveira Pacheco, e o desembargador Theocrito Borges dos Santos Filho.



(DICS)

Em 31/3/2022 a desembargadora Edith Tourinho, presidente do TRT/RJ, recebeu em seu gabinete homenagem prestada por integrantes da Comissão de Gestão da Memória do Regional, em alusão ao Dia Internacional da Mulher, celebrado em 8 de março. A presidente foi agraciada com um marcador de livros personalizado entregue pela presidente da Comissão, desembargadora Claudia Samy, que declarou: “A ideia da Comissão é fomentar cada vez mais a catalogação e o registro sobre mulheres que contribuíram para construir a história da 1ª Região”.

Quinta mulher a ocupar a presidência do TRT/RJ, a desembargadora Edith Tourinho figura na Galeria de Personalidades do projeto [Mulheres que marcam nossa história](#), iniciativa sob responsabilidade da Secretaria de Documentação e Memória (SDO) através da Divisão de Gestão Documental e da Memória (Didem). A galeria documenta a trajetória de magistradas, servidoras e advogadas que se destacaram e contribuíram para a consecução dos objetivos da Justiça do Trabalho na 1ª Região ao longo de sua história.

A ação segue diretrizes lançadas pela Resolução nº 255/2018 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, que determinou aos órgãos do Poder Judiciário a adoção de ações voltadas à promoção da igualdade de gênero no ambiente institucional.

Foto (ao centro, a partir da esquerda): durante a homenagem, o diretor da Secretaria de Documentação, Francisco Pinheiro; as desembargadoras Edith Tourinho (trajando vestido branco) e Claudia Samy (em segundo plano, à frente da bandeira do estado do Rio de Janeiro), e a juíza Maria Thereza Prata (diante da bandeira nacional), entre servidores da SDO.



Em 7/4/2022 realizou-se a terceira audiência na Seção Especializada em Dissídios Coletivos (Sedic) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), entre o Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro (Siemaco-Rio) e a Companhia Municipal de Limpeza Urbana (Comlurb). Em pauta, a greve dos garis iniciada em 28 de março.

Após a audiência, o Siemaco-Rio submeteu a proposta da empregadora à deliberação da categoria, que a aprovou. Os grevistas encerraram o movimento e retornaram ao trabalho.

A proposta final aceita abrangeu, entre outras condições, reajuste salarial de 6% retroativo a março/2022, acrescido por percentuais ulteriores em agosto e novembro, perfazendo a diferença em relação ao reajuste que será concedido a servidores municipais pela Prefeitura do Rio de Janeiro, além de reajuste no tíquete-alimentação e conclusão da implantação do Plano de Carreiras, Cargos e Salários.



Em 7/4/2022, a primeira sessão de mediação pré-processual realizada no TRT/RJ, de modo telepresencial, resultou em conciliação. A juíza do Trabalho Camila Leal Lima, supervisora do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de 1º Grau (Cejusc) do TRT/RJ, conduziu a sessão e formalizou o acordo entre as partes, que ajustaram o pagamento parcelado do valor reivindicado.

Qualquer dos interessados pode requerer sessão de mediação pré-processual, seja pelo sistema PJe, seja através do [Portal da Conciliação](#) (onde a parte desassistida de advogado pode preencher um formulário).

Caso a mediação não resulte em acordo, permanece possível o ajuizamento de uma ação.



(DICO)

Em 9/6/2022 ocorreu, perante o Órgão Especial do TRT/RJ, a solenidade de ratificação da posse da magistrada Evelyn Correa de Guamá Guimarães no cargo de desembargadora do Trabalho, realizada no Plenário Délio Maranhão, no prédio-sede, com a presença de magistrados, familiares e amigos.

A nova desembargadora foi promovida pelo critério de antiguidade pelo Tribunal Pleno, na sessão de 10/3, em vaga decorrente da aposentadoria do desembargador Ivan da Costa Alemão Ferreira.

A desembargadora Evelyn Guimarães é magistrada na 1ª Região desde abril de 1993. Como juíza substituta, trabalhou em diversas varas do Trabalho da Capital e também nas cidades de Macaé, Barra do Piraí e Três Rios. Alçada à titularidade em junho de 1997, atuou na 2ª vara de Volta Redonda, 2ª vara de Petrópolis, 33ª, 2ª, 17ª, 58ª e 75ª varas da capital. Ultimamente era titular da 5ª vara do Trabalho de Duque de Caxias.



(DICS0)

Em 28/4/2022, três monumentos da capital do Rio de Janeiro se iluminaram de verde: o Cristo Redentor, os Arcos da Lapa e a igreja da Penha tiveram suas fachadas destacadas pelo efeito colorido, para chamar atenção para os riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

O evento no Corcovado foi organizado em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e apoio do Santuário Cristo Redentor. Na ocasião, os membros do MPT distribuíram a edição 35 da publicação *MPT em Quadrinhos – Abril Verde*, que também pode ser consultada [neste link](#).

O dia 28 de abril foi instituído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2003 como Dia Mundial de Segurança e Saúde no Trabalho. Ulteriormente, no Brasil, a Lei nº 11.121/2005 estipulou a data como *Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes do Trabalho*.

A campanha *Abril Verde* ocorre desde 2014 no Brasil, com crescentes adesões de instituições públicas e privadas, visando à conscientização e ao debate sobre temas ligados à segurança e à saúde no ambiente de trabalho, à prevenção de acidentes e de adoecimentos relacionados às atividades laborais.

Foto (a partir da direita): o juiz do Trabalho Marcos Dias de Castro, gestor de 1º grau do Programa Trabalho Seguro do TRT/RJ; a subsecretária de Gestão Administrativa da Polícia Civil, delegada Valéria Aragão; o reitor do Santuário Cristo Redentor, Omar Raposo; o procurador do Trabalho Fabio Goulart Villela, além de outros integrantes da comitiva do MPT.

RELATÓRIO DE GESTÃO

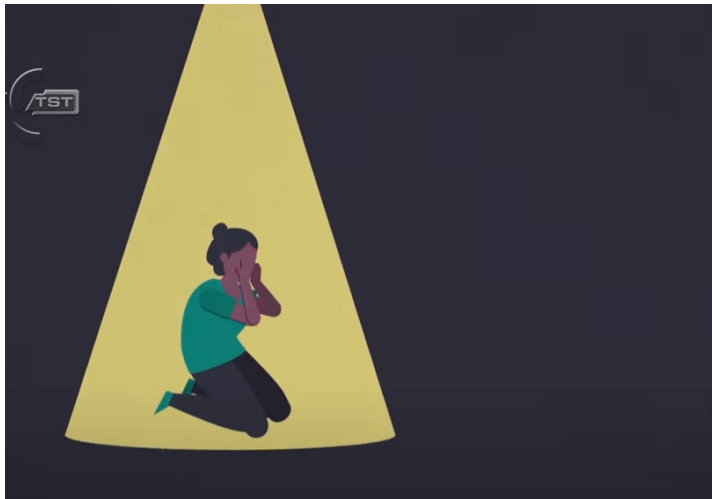
Tribunal Regional do Trabalho
da 1ª Região



(DICSO)

Em maio de 2021 a presidência do TRT/RJ divulgou o *Relatório de Gestão 2021*, documento produzido e divulgado anualmente desde 2010, como parte da prestação de contas anual prevista no art. 70 da Constituição Federal, e elaborado de acordo com as disposições da Instrução Normativa do Tribunal de Contas da União (TCU) nº 84/2020 e da Decisão Normativa TCU nº 187/2020. Seu conteúdo tem como destaques as estratégias utilizadas pela instituição para manter a prestação de serviços à sociedade durante a crise sanitária do Covid-19: o desafio foi enfrentado com apoio de soluções tecnológicas, como o *Balcão Virtual*; a adaptação de salas de audiências e de sessões para possibilitar realização de audiências híbridas; a adesão ao programa *Juízo 100% Digital* do CNJ; o início da digitalização dos processos físicos da 2ª instância; o sistema Processo Judicial Eletrônico das Corregedorias (PJeCor), instituído em âmbito nacional pela Corregedoria Nacional de Justiça. Não menos importante foi a criação do *Centro de Inteligência do TRT/RJ* visando prevenir o ajuizamento de demandas repetitivas ou de massa, e a implantação da fase inicial do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (*eSocial*) – ambiente que desburocratiza o envio de documentos fiscais, trabalhistas e previdenciários.

Coube ainda à atual administração coordenar o *Plano Estratégico 2021-2026* do TRT/RJ, aprovado pelo Órgão Especial, que norteará também o trabalho das próximas gestões.



(Reprodução do YouTube - TST)

Em 4/5/2022 o CNJ abordou, em matéria sobre o combate e prevenção ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho, o pioneirismo do TRT/RJ que, previamente àquele Conselho, já em outubro de 2019 publicou sua [Política de Prevenção e Combate à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual](#). A norma interna foi recentemente atualizada pelo [Ato nº 45/2022](#) para se adequar à [Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação](#), instituída pelo CNJ ([Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020](#)).

Foi destacado o trabalho da *Comissão de Prevenção e Combate à Violência Laboral, ao Assédio Moral, ao Sexual e a Todas as Formas de Discriminação* do TRT/RJ, canal de resolução de casos que começa com o acolhimento e suporte, passando em seguida à sistematização da coleta de provas e decisão, em conjunto com a vítima, sobre os encaminhamentos organizacionais intrasetoriais e transversais para a formalização da denúncia. Por fim, ocorre a identificação e o estabelecimento de um plano de ação — submetido a anuência e concordância da vítima — para a resolução/responsabilização e/ou penalização do agente.

As denúncias de violência laboral, assédio moral e sexual e a discriminação serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35/1979 (Lei Orgânica da Magistratura), no Código de Processo Civil (art. 125), no Código de Processo Penal (art. 251), no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº 8.112/1990, no Código de Ética do TRT/RJ, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.



Em 23/5/2022, às 10h, realizou-se no TRT/RJ a abertura da 6ª edição da Semana Nacional de Conciliação Trabalhista. A cerimônia ocorreu no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputas da Capital (Cejus-CAP), no hall do prédio-sede do Regional.

O slogan de 2022, *Conciliar para recomeçar*, faz alusão ao retorno gradual às atividades presenciais, após a emergência sanitária do Covid-19. No Cejus-CAP, iniciou-se recentemente a retomada das pautas presenciais.

Realizada no período de 23 a 27/5/2022, a Semana de Conciliação mobilizou todos os Tribunais Regionais do Trabalho do país, e visa a solucionar consensualmente o maior número possível de demandas judiciais em curso, reduzindo o acervo de processos.

A Semana da Conciliação no TRT/RJ foi precedida por reuniões com grandes litigantes, objetivando seu engajamento em pautas concentradas. Ocorreu também uma divulgação inovadora: no sábado 21/5 os desembargadores Jorge Gonçalves da Fonte e Marcelo Souto de Oliveira e o juiz do Trabalho Roberto Fragale estenderam no gramado do estádio do Maracanã, antes do jogo Flamengo x Goiás, faixa anunciando o evento.

Foto (da esquerda para a direita): a presidente do TRT/RJ, desembargadora Edith Tourinho; o subprocurador-geral do estado do Rio de Janeiro, Rafael Rolim de Minto; a vice-presidente, desembargadora Mery Buckner; o desembargador corregedor Jorge Gonçalves da Fonte e o coordenador do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT), desembargador Marcelo Souto de Oliveira.



Na tarde de 23/5/2022, a presidente do TRT/RJ desembargadora Edith Tourinho renovou por mais 60 meses o termo de cooperação técnica com a Junta Comercial do Estado do Rio de Janeiro (Jucerja). O convênio faculta ao Tribunal consultar o cadastro de empresas e a visualização de documentos digitalizados, tornando ágil a obtenção dessas informações, em prol de uma melhor e mais rápida entrega da prestação jurisdicional.

Foto: durante a formalização do termo de cooperação, a presidente do TRT/RJ, desembargadora Edith Tourinho e o presidente da Jucerja, Sergio Tavares Romay.



Em 25/5/2022 o TRT/RJ assinou protocolo de intenção de apoio à Associação Beneficente e Cultural Desata-me, que realiza atividades de assistência a pessoas em situação de rua. Durante a edição de maio do Café com Ouvidor, o ouvidor suplente desembargador Carlos Henrique Chernicharo recepcionou os diretores da entidade, padre Marco Lázaro e Edênio Araújo Leal, esboçando a parceria.

O engajamento do Tribunal ocorre em consonância com a [Resolução nº 425/2021 do Conselho Nacional de Justiça](#), que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades. No Regional, sua implementação foi operacionalizada pelo [Ato nº 55/2022](#), que atribui esse escopo ao Comitê Interno Multissetorial, cuja presidência cabe ao ouvidor do Tribunal, tendo também como integrantes os servidores titulares da Secretaria-Geral da Presidência, da Secretaria da Corregedoria, da Secretaria-Geral Judiciária, da Diretoria-Geral, da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica e da Coordenadoria de Ensino e Pesquisa da Escola Judicial.

Foto: ao centro, em primeiro plano, o desembargador Carlos Henrique Chernicharo e o padre Marco Lázaro, diretor da Associação Desata-me, ladeados por servidores da Ouvidoria e do gabinete do ouvidor suplente. Ao fundo, a partir da esquerda, Edênio Leal, também diretor da Associação, e o supervisor da Ouvidoria, Jorge Fernandes.



Em 31/5/2022, em reunião telepresencial, foi apresentado no TRT/RJ o relatório final da pesquisa *Inteligência Artificial e eficiência do Judiciário: uso de análise preditiva em conciliações, sentenças e acórdãos no TRT/RJ*. O trabalho foi realizado pelo pesquisador Elias Jacob de Menezes Neto, professor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), selecionado por uma chamada pública da Escola Judicial da 1ª Região (EJ1) em 2019, e culminou com desenvolvimento de um aplicativo.

Além do expositor, participaram da sessão de apresentação a vice-presidente do Tribunal, desembargadora Mery Bucker Caminha; o juiz auxiliar da EJ1, Fábio Rodrigues Gomes e as servidoras Marina Ribeiro e Daniela Barcellos, respectivamente titulares da Coordenadoria de Ensino e Pesquisas (CEPE) e da Divisão de Pesquisas Judiciárias (Dipej).

Segundo o autor, o objetivo do trabalho foi utilizar a Inteligência Artificial (IA) — a partir da análise textual de petições iniciais, sentenças ou acórdãos — para “prever o futuro” avaliando probabilidades de resultados em momentos processuais determinados: sucesso em audiência de conciliação; reversão ou modificação de sentenças e de acórdãos.

A base de dados para a pesquisa envolveu consulta a cerca de cinco milhões de documentos. “Sabemos que cada processo é único. Mas um conjunto de informações à disposição de um processo faz com que ele seja semelhante a outros. E, quando temos um volume de milhões de processos, conseguimos extrair os pontos em comum entre eles, de modo que seja possível a generalização de eventos futuros”, declarou o pesquisador.

A [apresentação](#) pode ser visualizada no canal da EJ1 no site YouTube, e o [relatório da pesquisa](#), na página da Escola Judicial da 1ª Região.



Em 6/6/2022 iniciou-se mais uma etapa de digitalização de autos processuais físicos que ainda se encontram nas Varas do Trabalho, na fase de conhecimento. Cerca de 11 milhões de páginas (de aproximadamente 18 mil processos) serão digitalizadas nos próximos seis meses.

Para dar efetividade à [Resolução nº 420/2021 do Conselho Nacional de Justiça \(CNJ\)](#), que dispõe sobre a adoção do processo eletrônico e o planejamento nacional da conversão e digitalização do acervo processual físico remanescente dos órgãos do Poder Judiciário, o Regional contratou uma empresa especializada no serviço de digitalização de peças processuais. A operação ocorre no edifício Darcy Vargas, na cidade do Rio de Janeiro, e é gerenciada pelo Grupo de Acompanhamento dos Procedimentos de Digitalização de Processos Físicos e Migração para o sistema do Processo Judicial Eletrônico – Gapdig.

Desde 2017, quando iniciada a tarefa de digitalização, já foram migrados quase 115 mil processos para o sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe). Atualmente, apenas 3% dos processos são físicos na primeira instância da 1ª Região.

Foto (a partir da esquerda): Regina Valente, chefe da Divisão de Arquivo (Diarq); Francisco Pinheiro, diretor da Secretaria de Documentação (SDO); a desembargadora presidente Edith Tourinho e a juíza Maria Thereza Prata, durante a inauguração do Núcleo de Digitalização, no edifício Darcy Vargas, situado na Avenida General Justo.



Em 18 de junho de 2022 completaram-se 10 anos da implementação do PJe na 1ª Região. Nessa data, em 2012, foi instalado o sistema de tramitação eletrônica de processos judiciais - Processo Judicial Eletrônico (PJe). Após décadas de trabalho com autos físicos, as unidades pioneiras na inovação digital foram a 1ª Vara do Trabalho de Três Rios e a 4ª Turma de Julgamento do Tribunal.

Instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Processo Judicial Eletrônico (PJe) foi lançado oficialmente no TRT/RJ durante a Rio + 20, Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável. De fato, um dos principais diferenciais da migração para o sistema 100% digital é a redução significativa do consumo de papel, água, energia elétrica, espaço físico e logística necessários para a realização dos atos processuais.

O Comitê Gestor Regional do Processo Judicial Eletrônico lançou diversas ações comemorativas, como a logomarca especial do sistema.

A página especial sobre o PJe no portal do TRT/RJ também recebeu uma linha do tempo com os principais destaques da sua história.



Em 7/6/2022 a presidente do TRT/RJ, desembargadora Edith Tourinho, recebeu os atletas que representaram a instituição na XIX Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho (ONJT), realizada em Blumenau, Santa Catarina, de 21 a 27 de maio. A delegação do TRT/RJ foi composta por 46 servidores, que trouxeram 64 medalhas (25 de ouro, 25 de prata e 14 de bronze), figurando em 5º lugar no quadro geral dos jogos.

Na mesma ocasião, o Comitê Olímpico do Tribunal ofereceu à presidente uma das medalhas, em reconhecimento a seu apoio.



Em 13/6/2022, a juíza do Trabalho Gisela Ávila Lutz foi homenageada pelo TRT/RJ. A magistrada faleceu em 12 de julho de 2018, e seu nome agora identifica o auditório do 10º andar do Fórum da Rua do Lavradio.

“Batizo o auditório deste fórum com o nome 'Juíza do Trabalho Gisela Ávila Lutz', saudosa colega, prematuramente retirada de nosso convívio. Após impecável atuação adjudicadora, notabilizou-se por sua dedicação à modernização da Justiça do Trabalho. Esta singela homenagem à juíza, aqui representada por seu filho Alexandre Tadeu Monjardim da Fonseca e por sua irmã, Dra. Carla da Silveira Ávila, traduz o reconhecimento de seu importante legado para o progresso do Judiciário trabalhista”, declarou a presidente, desembargadora Edith Tourinho.

A cerimônia integra as comemorações pelos 10 anos de instalação do PJe na 1ª Região, realização de que a juíza Gisela Lutz participou ativamente, visto que, 2014, integrou Comitê Gestor Nacional do Processo Judicial Eletrônico no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Foto (a partir da esquerda): na homenagem, a desembargadora presidente, Edith Tourinho; o pai, o filho e a irmã da juíza Gisela Lutz, respectivamente, Celso Pereira Ávila, Alexandre Tadeu Monjardim da Fonseca e Carla da Silveira Ávila.



Em 28/6/2022, o TRT/RJ realizou evento no CIEP José Carlos Varela, na rua do Lavradio, junto ao Fórum desembargador Christovão Piragibe Tostes Malta. A ação integra o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, e fez chegar a cerca de 50 crianças do 5º ano mensagem sobre a importância do combate ao trabalho infantil. Na programação, apresentação da Orquestra Maré do Amanhã, formada por jovens do Complexo da Maré, que também foram recebidos pela presidente do TRT/RJ, desembargadora Edith Tourinho, no prédio-sede. A realização marca o dia 12 de junho, Dia Nacional e Mundial de Combate ao Trabalho Infantil.

Além da presidente, também participaram do encontro as gestoras Regionais de 1º e 2º grau do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, respectivamente, juíza Adriana Freitas e desembargadora Mery Bucker Caminha; a desembargadora aposentada Ana Maria Moraes; representantes do Ministério Público do Trabalho, da Associação dos Juizes do Trabalho (AjuTra), da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra 1), da Secretaria Municipal de Educação e da direção do CIEP José Carlos Varela.

Por fim, os alunos receberam impressos temáticos esclarecendo por que o trabalho infantil é considerado prejudicial e deve ser combatido.

Foto: ao centro, as desembargadoras Mery Bucker, Edith Tourinho e Ana Maria Moraes, e a juíza Adriana Freitas recepcionam integrantes da Orquestra Maré do Amanhã no prédio-sede.



Em 29/6/2022 a Biblioteca Ministro Carvalho Junior, localizada no Fórum da Lavradio, recebeu a desembargadora presidente do TRT/RJ, Edith Tourinho, a convite do presidente da Comissão de Biblioteca, desembargador Jorge Orlando Sereno Ramos.

Desde maio, a Biblioteca está instalada no térreo do Fórum da Lavradio, estando em fase de finalização a transferência e a organização dos volumes. Por tal razão, consultas e empréstimos ainda não voltaram a abranger todo o acervo. Todavia, as diversas [plataformas digitais de pesquisa e consulta](#) administradas pela Biblioteca permanecem funcionando normalmente.

Em breve haverá retomada dos projetos da Biblioteca, como o Círculo de Leitura e o ciclo de palestras e teses de autores do TRT/RJ.

Foto (a partir da esquerda): Lucia Ticom, diretora da 19ª Vara do Trabalho da Capital; Lucia Otero, chefe da Divisão de Biblioteca (Dibib); Francisco Pinheiro, diretor da Secretaria de Documentação (SDO); Sergio Coelho, assessor da presidência; a desembargadora presidente, Edith Tourinho; o desembargador Jorge Orlando Ramos, presidente da Comissão de Biblioteca; a juíza Maria Thereza Prata; Cleyde Alencar, secretária-geral da presidência; e as servidoras Cristiane de Souza, da Dibib e Mariana Cardoso, da SDO.

MEMÓRIA



JUÍÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Recurso Ordinário nº TRT 382/59

ACÓRDÃO
1054/59

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que são partes, Olira Encarnação dos Santos, como recorrente, e, Artefatos de Couro Continental - Ltda., como recorrida. Indenização por antiguidade, em dobro, aviso prévio, férias proporcionais é o pedido postulado pela reclamante, alegando que admitida em novembro de 1948, esteve licenciada de setembro de 1957 a janeiro de 1958, por motivo de parto. Terminada esta licença e porque não se julgasse em condições de retornar ao trabalho, obteve guia do seu empregador para processar uma licença, ou auxílio enfermidade, junto ao IAPI, havendo permanecido à disposição daquela autarquia, até 7 de março daquele ano, dirigindo-se ao trabalho no dia 17 do mesmo mês, quando recebeu ordens para se apresentar no dia 22, tendo, então, assinado recibo de férias, que seriam gozadas de 22 de março a 3 de abril. No curso dessas férias foi dispensada. Junta aos autos documentos pelos quais se lhe imputam abandono do emprego. Contestou a Rê, dizendo que o auxílio doença foi negado pelo IAPI e, assim, seu afastamento caracterizou o abandono. Ouvido o Instituto, este informa que a autora requereu benefício em 13 de janeiro, o qual lhe foi negado, conforme se vê da comunicação a ela feita, a 31 daquele mês. Feito o pedido de reconsideração, foi também negado, tendo sido dado conhecimento à requerente em 7 de março (fls. 8). Inicialmente a MM. Junta julgou procedente, em parte, o pedido, sentença que foi anulada pelo Tribunal, em 3 de novembro de 1958 (fls. 41/42). Voltando os autos à MM. Junta procedeu-se a prova testemunhal. Inconciliáveis, ainda, as partes, julgou a MM. JCS, improcedente o pedido, contra o voto do sr. Vogal de empregados, que era pela procedência do pedido. Da sentença recorreu a Autora, sustentando em suas razões que, reconheceu a MM. Junta, nos fundamentos do seu decisório, que a autora não teve o "animus" de abandonar o emprego. Reconhecendo, ainda, não haver provado a recorrida o que alegara, o que fulmina a tese da recorrida. Sustenta, quanto ao segundo item, que se fundou a MM. Junta no depoimento de testemunha imprestável, interessada no feito, já que parente do presidente da empresa, ou seja, "SEU GENRO", impedido de depor, consoante o que dispõe o Código Civil em seu art. 142. Alega que tendo sido anulada a sentença anterior, reabrindo a instrução, para permitir fossem provadas aquelas alegações, resultando improvas, pro-

Papel para Acórdão - T. R. T. - 1



Recurso Ordinário nº TRT 382/59

ACÓRDÃO
1054/59

procedente é o pedido, na forma pelo menos como decidiu a sentença anterior. Aduz, também, que a dispensa no curso das férias é ato ilícito e que o doc. de fls. 9 serve de forte indício contra a recorrida. Contra-arrazoado o recurso, opina a digna Procuradoria pelo provimento do mesmo, oficiando nos autos o Ilustre Procurador dr. Renato Pimentel. É o relatório. -

VOTO - É o seguinte o parecer da douta Procuradoria: "Face ao que se observa destes autos, data venia, não estamos de acordo com as conclusões do respeitável decisório recorrido, porque, a nosso ver, as mesmas contrariam as provas produzidas e constantes dos autos. Com a anulação da respeitável decisão existente a fls. 11, deu-nos a conhecer através dos depoimentos das testemunhas, a fls. e fls., ser fora de dúvida não ter a reclamante a intenção do abandono de emprego, como também esclarecido ficou que o documento de fls. 4, não foi originado por um simples equívoco de quem o redigiu. Como prova iniludível de que o documento de fls. 4, não é de se lhe atribuir ser o mesmo produto de um "equivoco pela rotina do serviço", nada mais preciso do que se observar os dizeres do documento de fls. 45, bem como ler atentamente o que diz a testemunha da reclamada, a fls. 47, testemunha essa que foi o próprio quem redigiu o documento em apêço, dizendo essa testemunha dentre outras coisas, e seguinte: "Que recebeu ordem para fazer um recibo de quitação de férias e executou na forma da rotina; que sabia que o recibo se destinava à dispensa da reclamante", dizendo essa mesma testemunha mais adiante: Que, não foi o depoente quem fez o pagamento das férias à reclamante referida no documento de fls. 4; que foi o diretor da empresa que fez dito pagamento à reclamante e quem lhe deu o recibo a assinar". (o grifo é nosso). Ora, como se admitir tal equívoco? Visto que, o referido documento fôra elaborado por essa testemunha, que o entregou ao diretor da empresa e ôte por sua vez deu à reclamante para o assinar, recebendo ela das mãos desse diretor e "quantum" relativo às férias a que tinha direito. Ante o exposto, é de se concluir sem a menor sombra de dúvida, não merecer fô a declaração dessa testemunha em dizer: "que sabia que o recibo em apêço se destinava à dispensa da reclamante", porque se porventura outros elementos não houvessem nos autos, como prova em contrário, só e somente bastaria para, de uma vez por todas, demonstrar a improcedência da esdrúxula declaração des-

Papel para Acórdão - T. R. T. 1



Recurso Ordinário nº TRT 382/59

ACÓRDÃO
1054/59

dessa testemunha, mencionar-se o documento de fls. 45, aviso de férias dirigido pela reclamada à reclamante em data de 15 de março de 1958, isto é, muitos dias antes de ter sido elaborado o documento de fls. 4, nos seguintes termos: "Notificação Olira Encarnação dos Santos - De acordo com o art. 132 do Decreto-lei 5 452 de 1.5.43, fica V.S. avisada que sairá de férias no dia 22 de março de 1958 a 3 de abril de 1958, férias correspondentes a 12 meses de trabalho e completados em 1 de novembro de 1957". Como se vê do documento de fls. 45, a reclamante recebera, muitos dias antes de 22 de março, data de sua dispensa do emprego, um aviso notificação da empresa reclamada de que ela entraria em gozo de férias no dia 22 de março de 1958, a 3 de abril do mesmo ano. Será que esse documento tenha sido redigido também por equívoco? dispensáveis maiores comentários a respeito. Assim, não há que se falar em elaboração de documento, por equívoco pela rotina do serviço, e muito menos se invocar abandono de emprego, porque, mesmo que dos autos não houvessem outros elementos probantes que nos convencessem não ter havido o alegado abandono do emprego, forçoso seria o exame dos documentos de fls. 45 e 4, que nos esclarecem ter sido, incontestavelmente, rescindido o contrato de trabalho da reclamante, quando ela se encontrava em pleno gozo de suas férias legais. O que se vislumbra destes autos, é que, estando a reclamante nas vésperas de completar nove anos e seis meses de casa, entendeu a reclamada de obstar essa pretensão, rescindindo o contrato de trabalho em causa, mesmo sem justo motivo. Nessas condições, somos pela procedência, em parte, da presente reclamação, condenando a reclamada a pagar à reclamante quarenta e três mil, trezentos e oitenta e sete cruzeiros (C\$.... 43.387,00), correspondente a nove períodos de indenização simples, aviso prévio e férias proporcionais. Rio, 31 de março de 1959. as) Renato Pipentel Ribeiro - Procurador". Estando de inteiro acordo com os doutos fundamentos do parecer de ilustre Procurador, que acolhe e adoto como fundamentos do meu voto, dou provimento ao recurso, para reconhecer à Recorrente direito a indenização simples, aviso prévio e férias, na forma do entendimento da sentença anterior. ACORDAM os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por maioria, dar provimento ao recurso.

Rio de Janeiro, 27 de abril de 1959

Amaro Barreto da Silva
Presidente

João Batista de Almeida
Relator

Cientes:

Carlos Mendes Pimentel
Procurador Regional Substituto

HMM.

CONFERE COM O ORIGINAL

Em 25/5/1959

João Batista

Um caso de estabilidade decenal no acervo permanente do TRT da 1ª Região

Marcelo Barros Leite Ferreira¹

Com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) as relações de trabalho no Brasil passaram a ser emolduradas em parâmetros diversos dos pautados ao longo do século XX.

Desde final do século XIX e início do século XX, houve movimento de definição do campo do trabalho, que teve por contrapartida o estabelecimento de direitos correspondentes às atividades laborais, culminando com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919:

[...] Desde su creación en 1919 constituye un factor fundamental para pensar tanto la construcción de la intervención de los estados nacionales en esos mundos laborales como, sobre todo, la definición de ciertos campos laborales constituidos en torno a aquello que la OIT problematizó y definió como trabajo, en función de un conjunto de sentidos y supuestos a los que es necesario historizar y repensar. Precisamente, la definición de tales campos laborales en el seno de la OIT estuvo atravesada por las tensiones entre los estados, los empresarios y los trabajadores, cuyas representaciones tenían cabida en este particular órgano internacional con una estructura tripartita. (STAGNARO, André; CARUSO, Laura, 2017).

Desse paralelismo da definição de trabalho com a constituição de direitos destaca-se o próprio direito ao trabalho, ou de tê-lo reconhecido como ação codificada em um sistema de reciprocidades com o Estado, e com as coletividades que o constituam.

No Brasil, ainda na Primeira República, o Decreto Legislativo nº 4.682/1923, de 24 de janeiro de 1923, conhecido como Lei Eloy Chaves, articulava a permanência do trabalhador no emprego com a garantia de caixa para o gozo desses direitos.

Com a Revolução de 1930, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943, de 1º de maio de 1943 – CLT) estende as medidas protetivas a uma gama mais generosa de atividades. Tendo por cenário o mundo fabril, e o ideário fordista, a Consolidação não contemplava campos de atividades como o trabalho doméstico ou referentes ao mundo rural.

Entretanto, a partir de 1964, a política de gestão do trabalho sofre uma reversão de tendência: as negociações pela remuneração do trabalho, conforme previstas na CLT, têm

¹ Bacharel em História pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Especialização *lato sensu* em História e Crítica das Artes no Século XX pelo Centro Universitário Metodista Bennett. Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região — Divisão de Gestão Documental e da Memória.

suspensos os aumentos de salário, tidos como inflacionários, e, no decorrer do processo, a estabilidade é posta em xeque pela Lei nº 5.107/1966, de 13 de setembro de 1966 que institui o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), em vigor por força do Ato Institucional nº 2, de 27 de outubro de 1965.

Esse regramento impôs a hegemonia de uma concepção de direitos do trabalho submetida a ditames da economia liberal, o que redundou em flexibilizar esses mesmos direitos. Substituíam-se a estabilidade no posto do trabalho pela constituição de um fundo garantidor de políticas públicas, leia-se, governamentais, incluindo cifras indenizatórias da rescisão laboral (estabelecendo regras do saque em caso de demissão), e uma política habitacional, a partir de 1967 gerida pelo Banco Nacional de Habitação (BNH).

A peça jurídica exibida, componente do Acervo Permanente do TRT da 1ª Região, constitui-se em amostra e testemunho visceral das condições práticas que envolviam a concessão ou não da estabilidade decenal.

Uma empregada, no pós-gravidez, requer licença médica, ao fim deferida, depois de percalços vivenciados por quatro meses. No retorno, recebe aviso de férias, sendo demitida por justa causa sob a alegação de abandono de emprego. Cabe notar que o direito à estabilidade só foi concedido em sede recursal.

Bibliografia

BRASIL. *Decreto nº 4.682*, de 24 de janeiro de 1923. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. *Lei nº 5.107*, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm. Acesso em: 04 abr. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

HOBBSAWM, Eric John. *A Era dos Impérios*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

STAGNARO, André; CARUSO, Laura. El mundo obrero latinoamericano ante la Organización Internacional del Trabajo a lo largo del siglo XX. *Anuario del Instituto de Historia Argentina*. Disponível em: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8053/pr.8053.pdf.

DOUTRINA

Reforma Trabalhista e o conceito de sistema jurídico

Camila Miranda de Moraes¹

Fausto Siqueira Gaia²

1. Introdução

A gênese do trabalho humano remonta aos esforços físicos e às punições. A palavra trabalho significa

Ocupar-se em algum mister; exercer seu ofício. Do latim *'tripaliare'*, torturar, derivado de *'tripalium'*, instrumento de tortura composto de três paus; da ideia inicial de sofrer; passou-se à de esforçar-se, lutar, pugnar e, por fim, trabalhar. (CUNHA, 1986, p. 779)

A etimologia da palavra trabalho reflete sua evolução histórica e também a da disciplina jurídica que hoje conhecemos como Direito do Trabalho. No curso da história, o trabalho assumiu diversas feições — servidão, escravidão, corporações de ofício —, o que gerou a necessidade do surgimento de uma disciplina jurídica autônoma que regulasse tais relações, que hoje chamamos Direito do Trabalho.

O objetivo do presente artigo é estudar o conceito de *sistema jurídico* e suas características; investigar quais as particularidades do sistema de Direito do Trabalho no Brasil; e, por fim, pesquisar se a chamada Reforma Trabalhista, veiculada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, guarda pertinência com o sistema do Direito do Trabalho brasileiro, e em que medida o faz. O ordenamento jurídico brasileiro possui um vasto arcabouço de normas jurídicas protetoras dos direitos sociais laborais no âmbito constitucional e infraconstitucional.

A pesquisa seguiu, quanto aos aspectos metodológicos, o método dedutivo. As hipóteses apresentadas foram investigadas mediante pesquisa bibliográfica, em que são analisadas algumas obras que tratam do assunto, e documental, pois exploraram-se diversos diplomas normativos existentes, atinentes aos tópicos discutidos.

A tipologia da pesquisa, segundo a utilização dos resultados, é pura. Do ponto de vista da abordagem, sua tipologia é qualitativa, visto que busca desenvolver a problemática com base numa pesquisa subjetiva, ou seja, preocupando-se com o aprofundamento e abrangência da compreensão das ações e relações humanas. Quanto aos objetivos, a

¹Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Juíza do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Sobral, Ceará, no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

²Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

pesquisa é descritiva e exploratória, uma vez que procura aperfeiçoar as sugestões e ajudará na formulação de hipóteses para investigações posteriores.

2. Conceito de sistema jurídico

Um dos primeiros estudiosos a perscrutar de maneira crítica sobre a ideia de *sistema* na ciência do direito foi Karl Engisch em 1935 (LARENZ, 1997, p. 230).

Ao conceituar o que seria ciência, Maria Helena Diniz afirma ser um complexo de conhecimentos ordenados e conexos entre si, cujo objetivo é dar às suas constatações um caráter descritivo, genérico, comprovado e sistematizado. Assim, ciência é um saber metodicamente fundado, demonstrado e sistematizado (DINIZ, 2016, p. 88). Segundo a autora, a ideia de sistema é de fundamental importância por ser o principal argumento para afirmar a cientificidade de algo. A justificação do saber científico decorre da sistematização. Explica ela que a palavra sistema é de origem grega e significa “aquilo que é construído” (*syn-istemí*). Nas palavras de Maria Helena Diniz o sistema

[...] é um todo organizado racionalmente e planejado metodicamente, portanto significa nexos, uma reunião de elementos, e método, um instrumento de análise. A sistematização é uma operação lógica que estabelece um nexo entre os elementos do direito, que constituem o objeto da análise do jurista, para dar uma unidade. De modo que o sistema não é uma realidade, é o aparelho teórico, mediante o qual se pode estudá-la. É, por outras palavras, o modo de ver ou de ordenar, logicamente, a realidade, que não é sistemática. Todo o sistema é uma reunião de objetos de seu estudo e seus atributos ou elementos (repertório) relacionados entre si, conforme certas regras (estrutura) que variam de concepção para concepção. (DINIZ, 2016, p. 88)

Em obra específica sobre o tema, Canaris ressalta que ainda na atualidade mantém sua importância a definição ou conceito clássico de sistema formulado por Kant, segundo o qual sistema é “um conjunto de conhecimentos ordenado segundo princípios.” (2012, p. 10). O próprio Canaris leciona que sistema é definido como uma “ordem axiológica ou teleológica de princípios jurídicos gerais” (2012, p. 280). Ao tratar de quais seriam os marcos distintivos de um sistema, o mesmo autor aponta a ordem e a unidade e explica que, para que exista um sistema, deverá haver uma certa “ordem de valores, de conceitos teleológicos ou de institutos jurídicos” (2012, p. 280). O sistema jurídico seria um sistema aberto, já que o conhecimento científico não é pleno, mas incompleto, além do fato de que os valores que inspiram as normas do ordenamento jurídico são mutáveis com o passar do tempo.

José Roberto Vieira indica três noções possíveis de sistema: a) repertório e estrutura; b) repertório, estrutura e unidade; c) repertório, estrutura, unidade e coerência. A terceira é por ele apontada como aquela apta a refletir seu significado na Ciência do Direito (VIEIRA, 2000).

Essa noção de ordem para facilitar o conhecimento, para nutrir a coerência e a lógica é característica distintiva do que deve ser um sistema jurídico. No dizer de Karl Larenz, “onde quer que tenhamos de tratar como uma verdadeira ordem jurídica e com a sua imposição espiritual, aí será imprescindível a ideia de sistema.” (1997, p. 231).

Ainda sobre o conceito de sistema, sustenta Tacio Lacerda Gama que a expressão significa

[...] existência de um conjunto formado por elementos que se relacionam segundo certos padrões de racionalidade. Nesse sentido, Lourival Vilanova afirmava que “onde há sistema há relações e elementos, que se articulam segundo leis”. Por isso, falar em “sistema” é falar na totalidade de elementos, reunidos por uma característica comum e organizados de acordo com certos padrões. (GAMA, 2017).

Portanto, o sistema é uma construção epistemológica realizada pelo jurista com o propósito de conhecer e organizar o ordenamento jurídico, para facilitar a aplicação do direito e a consequente solução dos problemas que surgem na vida cotidiana. Para que haja ciência não basta haver sistematização. Além da organização das partes de um todo no sistema, é imprescindível que haja coerência lógica e unidade de sentido. São características de um sistema jurídico o nexos entre seus elementos, a coerência entre eles, serem reunidos e organizados de forma lógica e relacionados entre si.

Nesse sentido, importante a síntese feita por Paulo Issamu Nagao:

Em qualquer campo do conhecimento humano em que houver a congregação de diversos elementos (feição concreta) e aspectos conceituais (face abstrata) que se coordenam entre si e se organizam estruturalmente para a consecução de determinado(s) escopo(s) estará presente a noção de sistema, de modo que se pode falar, v.g., de sistema jurídico, judicial, constitucional, ou processual, sobressaindo-se a ideia de unidade, organização e finalidade. (2016, p. 172)

O sistema, portanto, é um método de análise, a forma metodológica de estudar o direito, colocando em ordem o que está em desordem. Conhecer o sistema de Direito do Trabalho brasileiro implica estudar suas características, sua estrutura e diretrizes para diferenciá-lo de outros sistemas.

3. Características do sistema de Direito do Trabalho brasileiro

As Constituições de 25 de março de 1824 e de 24 de fevereiro de 1891 não trataram dos direitos sociais dos trabalhadores. “Depois da Revolução de 3 de outubro de 1930 todas as Constituições dispuseram sobre os direitos sociais do trabalhador” é a constatação assinalada por Arnaldo Süssekind (2003, p. 33).

Foi a Constituição de 16 de julho de 1934 que previu a instituição da Justiça do Trabalho, que só veio a ser criada em 1941 (já na vigência da Constituição de 10 de novembro de 1937, que trazia a mesma previsão).

Em 10 de novembro de 1937 foi promulgada no Brasil uma nova Carta Constitucional.

Em 2 de maio de 1939, com o Decreto-Lei nº 1.237, foi constituída a Justiça do Trabalho, que se instalou oficialmente em 1º de abril de 1941, ainda no âmbito do Poder Executivo (Ministério do Trabalho), e não do Poder Judiciário.

A promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ocorreu em 1º de maio de 1943 (Decreto-Lei nº 5.452).

Na Constituição de 1946 os órgãos da Justiça do Trabalho estavam divididos de maneira similar à de hoje em dia.

Em 1967 veio uma outra Carta Constitucional, que praticamente manteve os ditames da Constituição de 1946, mas que sofreu ampla revisão pela Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969.

Finalmente, em 5 de outubro de 1988, é promulgada a Constituição até hoje vigente, que trouxe inúmeros avanços tanto em termos do estudo da teoria da democracia quanto relativamente aos direitos trabalhistas. Para Daniel Sarmento, “do ponto de vista histórico a Constituição de 1988 representa o coroamento do processo de transição do regime autoritário em direção à democracia.” (2010, p. 102).

E a Carta Constitucional vigente contemplou, no seu art. 7º, uma série de direitos de natureza trabalhista.

Com base no estudo do pensamento constitucional brasileiro, percebemos que a Constituição de 1988 buscou regular e garantir inúmeros direitos à classe trabalhadora, diferentemente das que a precederam. “Diversamente de todas as anteriores Constituições, a de 1988 ocupa-se dos direitos fundamentais com prioridade em relação às demais matérias.” (MIRANDA, 1997, p. 231).

A primeira grande mudança no texto de 1988 foi a posição reservada para os direitos trabalhistas. Nas ordens constitucionais anteriores, a matéria era tratada no capítulo intitulado *Da ordem econômica e social*, que ficava no final do diploma. Já os *Direitos e Garantias Fundamentais* compõem o Título II da Constituição da República brasileira de 1988, subsequente apenas àquele que traça os princípios fundamentais do próprio Estado. Esse título divide-se em cinco capítulos, dos quais apenas o último, a tratar dos partidos políticos, não se refere diretamente ao homem, mas a um dos caminhos a ser por ele utilizado para o exercício de sua cidadania.

As características do sistema de Direito do Trabalho brasileiro podem ser extraídas da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho e das demais fontes do Direito do Trabalho. A Constituição Federal de 1988 assenta desde seu preâmbulo que visa a assegurar o exercício dos direitos sociais (dentre os quais estão os direitos trabalhistas). Um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, inscrito no primeiro artigo da Constituição de 1988, é o *valor social do trabalho*.

O Capítulo II da Constituição de 1988 é intitulado *Dos direitos sociais* e contém no art. 7º um rol apenas exemplificativo de 34 incisos tratando de direitos e garantias dos

trabalhadores urbanos e rurais. A parte final do *caput* do art. 7º é explícita no sentido de que os direitos ali inscritos não são taxativos, mas sim meramente exemplificativos, pois ao contrário de vedar a existência de outros direitos, ressalta que pode haver outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

Portanto, o sistema de Direito do Trabalho no Brasil tem por escopo o incremento da condição social dos trabalhadores, conforme dita a parte final do *caput* do art. 7º da Constituição de 1988. Essa característica do sistema se coaduna com a evolução histórica do próprio Direito do Trabalho no Brasil e no mundo. Partiu-se de um período em que não havia qualquer preocupação com o regramento das situações envolvendo o labor humano para um estágio em que a Revolução Industrial ensejou lutas sociais pelo desenvolvimento de normas que regulassem o labor humano e limitassem sua exploração.

O sistema de Direito do Trabalho brasileiro também é calcado em princípios próprios ou peculiares, que foram enumerados por Américo Plá Rodriguez na clássica obra *Princípios do Direito do Trabalho* (2000). Tais princípios têm funções informadora, normativa e interpretativa. A função informadora dos princípios do Direito do Trabalho consiste em inspirar o legislador na criação das normas que comporão o ordenamento jurídico laboral. Já segundo sua função *normativa*, atuarão como meio supletivo de colmatar as lacunas existentes no ordenamento jurídico laboral (art. 8º da CLT). Por outro lado, os preceitos juslaborais têm também função *interpretativa*: operarão como critério orientador para o intérprete da norma jurídica.

Em suma, os princípios do Direito do Trabalho são “as regras dogmáticas básicas que servem de alicerce para a sistematização do ordenamento jurídico trabalhista.” (PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 419), e a jurisprudência trabalhista os utiliza com frequência para solução de conflitos correlatos.

Da análise do texto constitucional vigente e dos princípios do Direito do Trabalho, podemos afirmar que o sistema de Direito do Trabalho brasileiro caracteriza-se como *aberto*, no sentido de que permite o ingresso no ordenamento jurídico de normas que visem à melhoria da condição social do trabalhador (parte final do *caput* do art. 7º da Constituição de 1988).

A interpretação do sistema de Direito do Trabalho brasileiro deve orientar-se pelos princípios próprios ou peculiares, em razão de suas funções e de expressa disposição legal (art. 8º da CLT).

4. Análise de alguns pontos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

A Lei nº 13.467/2017 trata do que se convencionou chamar *Reforma Trabalhista*. Referida norma jurídica traz em seu bojo o “fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”. Assim, em tese, teria por escopo adequar o sistema de Direito do Trabalho brasileiro de forma a manter sua coerência com os fatos sociais ou “novas relações de trabalho”.

Entretanto, da sua leitura, percebe-se que o diploma legal vai muito além de meramente tentar adequar a legislação às novas relações de trabalho, visto que alterou não só dispositivos de direito material, mas também de Direito Processual e de hermenêutica.

Trataremos de alguns pontos trazidos pela Reforma Trabalhista como forma de analisar se ela se adequa ou não à noção de sistema jurídico.

O art. 8º da CLT, na sua redação original, diz:

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.

Parágrafo único - O Direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

A primeira alteração significativa efetuada pela Lei nº 13.467/2017 foi exatamente no parágrafo único do art. 8º da CLT, renomeado para parágrafo primeiro, além da inserção de mais dois parágrafos. Eis a nova redação dos parágrafos do art. 8º:

§ 1º O Direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

§ 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.

§ 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.

Note-se que foi diminuído o alcance do antigo parágrafo único do art. 8º da CLT, que estabelecia que o Direito comum seria fonte subsidiária do Direito do Trabalho naquilo em que não fosse “incompatível com os princípios fundamentais deste”. Com a vigência da Lei nº 13.467/2017, a redação ficou reduzida a: “o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho”.

Essa alteração demonstra que a noção de sistema não foi respeitada, visto que os princípios do Direito do Trabalho têm funções específicas (informadora, normativa e interpretativa), e não é aconselhável a existência de um sistema em que haja incompatibilidades entre suas normas e seus princípios informadores.

Nesse ponto considera-se que a alteração realizada por meio da Lei nº 13.467/2017 não melhorou nem dinamizou o sistema de Direito do Trabalho brasileiro. Ao contrário. Como o *caput* do art. 8º da CLT permanece inalterado, os princípios de Direito do Trabalho

continuam a exercer as já referidas funções de maneira relevante, por expressa disposição do mesmo artigo.

Interessante também, nesse aspecto, lembrar que o art. 769 da CLT, que dispõe que “nos casos omissos, o Direito Processual comum será fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho, exceto naquilo em que não for incompatível com as normas deste título”, não foi revogado nem alterado pela Lei nº 13.467/2017.

Aparentemente existe incongruência na lei nova nesse tocante, visto que tentou extirpar a incidência dos princípios de Direito material do Trabalho ao alterar o parágrafo único do art. 8º da CLT em sua redação original, mas nada tratou sobre as normas de Direito Processual.

Ao abordarem o tema, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam:

A nova lei produziu, ademais, a inserção de dois novos dispositivos, os §§ 2º e 3º do art. 8º, que procuram instituir limitações ao processo de interpretação jurídica no âmbito da Justiça do Trabalho. [...] Em um segundo plano, os novos §§ 2º e 3º do art. 8º da CLT — que foram inseridos pela Lei nº 13.467/2017 — buscam fixar restrições à atuação da Justiça do Trabalho, com limitações à interpretação jurídica realizada por esse segmento do Poder Judiciário Federal. (2017; p. 104 e 106).

Ademais, vislumbra-se que a técnica legislativa utilizada não foi das mais recomendadas, visto que em alguns trechos a Lei nº 13.467/2017 cuidou de estabelecer o que não caracterizaria determinado instituto jurídico, em lugar de conceituá-lo. Ou seja: a lei tratou de definir as exceções à regra, sem porém enunciar a regra geral, o que não é considerado boa técnica legislativa. Isso foi feito na modificação do art. 4º da CLT, que trata do tempo à disposição do empregador; foi inserido o § 2º para detalhar o que não caracteriza tempo de trabalho. O mesmo ocorreu na alteração do art. 2º da CLT, no qual foi introduzido o § 3º, indicando o que não caracteriza grupo econômico. Por igual, o § 2º do art. 58, que detalha o que não configura tempo *in itinere*.

Trata-se de uma lógica invertida: em vez de enunciar o que seria o instituto jurídico sob exame, declaram-se casuisticamente hipóteses que não o configuram.

Por outro lado, um exemplo de boa utilização da Lei nº 13.467/2017 em relação ao conceito de sistema foi a alteração perpetrada no art. 11 da CLT. Serviu para adequar o texto consolidado ao disposto no inciso XXIX do art. 7º da Constituição de 1988, que diz respeito à prescrição dos créditos trabalhistas. A alteração realizada corrigiu uma distorção de quase 30 anos, pois, desde sua vigência, a Constituição alterou o parâmetro da contagem do prazo prescricional dos créditos trabalhistas, ao passo que a CLT continuava com redação obsoleta, que não havia sido recepcionada. Com isso, o problema terminou, e privilegiou-se a ideia de um sistema uno e coerente logicamente. Os parágrafos 2º e 3º do art. 11 da CLT reproduzem entendimentos jurisprudenciais sumulados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que agora transformam-se em texto de lei.

A introdução pela Lei nº 13.467/2017 do art. 11-A na CLT, tratando da prescrição intercorrente, deve levar ao cancelamento da Súmula de jurisprudência nº 114 do TST, que dispõe expressamente que não se aplica a prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho. Note-se aqui que a noção de sistema funciona como de uma estrutura em que seus elementos mantêm relações entre si. O texto do novel art. 11-A da CLT é completamente incompatível com o conteúdo da Súmula nº 114. Sendo o primeiro compatível com a Constituição, é hierarquicamente superior ao conteúdo daquela Súmula, razão pela qual esta deverá ser cancelada, como forma de manter a coerência e unidade do sistema de Direito do Trabalho brasileiro.

No mesmo sentido o entendimento doutrinário abaixo transcrito:

O *caput* do art. 11 apenas veio atualizar o que já tínhamos quanto à prescrição na Justiça do Trabalho, sendo que, o trabalhador possui 2 anos para ingressar na Justiça do Trabalho e que poderá pleitear os últimos 5 anos. Também foi mantida a imprescritibilidade das reclamatórias para fins de anotações na CTPS, nos moldes do § 1º. (CAVALCANTE; VAL 2017, p. 30).

Outro bom exemplo de adequação da norma ao fato social, que revela preocupação do legislador com a efetividade da norma jurídica e sua aplicabilidade, foi a alteração propugnada no art. 47 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, com a finalidade de fixar parâmetros pecuniários atuais condizentes para multa arbitrada naquele artigo.

A alteração no art. 58-A da CLT, que trata do trabalho a tempo parcial, aumentou a jornada máxima de 25 para 30 horas de trabalho semanal; explicitou o regime de férias, horas extras e compensação de horários desses empregados.

A nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017 ao art. 59 veio explicitar que a jornada de trabalho pode ser aumentada por meio de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo — entendimento já pacificado pela doutrina e jurisprudência.

O § 4º do art. 71 da CLT alterou a natureza jurídica da remuneração do intervalo para repouso e alimentação que tenha sido suprimido do trabalhador. Passou a ser considerada verba indenizatória, contrariando o entendimento doutrinário e jurisprudencial até então dominantes, de que a natureza jurídica dessa parcela era salarial.

Foi inserido um capítulo na CLT relativo ao teletrabalho — fato social advindo das novas tecnologias utilizadas no mundo do trabalho, o que demonstra, nesse ponto, que a Lei nº 13.467/2017 buscou adequar a legislação à nova realidade.

O § 1º do art. 134 da CLT foi alterado para permitir que as férias do empregado possam ser fracionadas em até 3 (três) períodos desde que o empregado com isso concorde e que um dos períodos não seja inferior a 14 (catorze) dias e os demais não inferiores a 5 (cinco) dias, cada.

A Reforma Trabalhista criou o *Título II-A* na CLT, que vai dos artigos 223-A até 223-G, que trata da reparação dos danos extrapatrimoniais. O tema já é amplamente conhecido e debatido na doutrina e jurisprudência, mas o § 1º do art. 223-G da CLT traz um sistema de tarifação do valor da indenização do dano extrapatrimonial, o que não parece razoável,

por usar como base de cálculo o valor do último salário contratual do ofendido, se este for pessoa natural, ou do ofensor, caso o ofendido seja pessoa jurídica.

Para Noemia Porto:

Evidentemente, observada a supremacia da Constituição, é inviável que a lei infraconstitucional impeça que a análise de questões que envolvam danos extrapatrimoniais tenha como referência a estrutura normativa dedicada à prevalência dos direitos fundamentais. Portanto, a regulação especial voltada às relações de trabalho deve ser interpretada, necessariamente, sob a melhor luz da Constituição, o que concretamente significa o compromisso reiterado com a realização de direitos fundamentais, percebendo-se no direito à reparação uma forma de garantia a esses direitos. (2017, p. 139).

Acreditamos que as mudanças inseridas pelo art. 394-A da CLT, que tratam do trabalho da mulher gestante em ambiente insalubre, sejam incompatíveis com as normas de medicina e segurança do trabalho postas na CLT e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, pelo que pensamos que não se adequam ao sistema de Direito do Trabalho brasileiro.

O art. 442-B da CLT diz: “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” Referida disposição legal não se adequa ao sistema de Direito do Trabalho brasileiro, porque macula o princípio peculiar do Direito do Trabalho da primazia da realidade, segundo o qual a realidade fática (os fatos) se sobrepõem às aparências ou aos documentos.

Conclui Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes que

A pretensão indisfarçável da inovação legal, com ou sem a exclusividade, é buscar afastar a aplicação do princípio da primazia da realidade, criando óbice à eventual reconhecimento de relação de emprego em contratos que sejam estabelecidos formalmente como de natureza diversa. (2017, p. 78).

Portanto, se a contratação do autônomo estiver descaracterizada formar-se-á o vínculo de emprego com o tomador de serviços desde que presentes os requisitos do art. 3º da CLT. O sistema de Direito do Trabalho brasileiro prestigia a verdade, aquilo que efetivamente ocorreu no mundo fático, razão pela qual a lei não tem o condão de transformar a realidade.

5. Considerações finais

Um sistema é uma criação do jurista que busca organizar as normas jurídicas para melhor aplicação do Direito. Portanto, é como uma grande construção, cujas vigas mestras

são dispostas de maneira sólida e não devem ser modificadas, sob pena de destruir-se ou abalar-se a estrutura. Os elementos que compõem essa estrutura chamada *sistema* devem ser harmônicos e compatíveis entre si.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, foi revolucionária no que diz respeito à inserção de uma série de direitos voltados aos trabalhadores, conferindo-lhes *status* de direitos fundamentais e aplicabilidade imediata.

O sistema de Direito do Trabalho brasileiro tem como fontes a Constituição de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e as fontes do Direito do Trabalho (art. 8º da CLT). Os princípios peculiares do Direito do Trabalho têm funções normativa, interpretativa e informadora. As características do sistema de Direito do Trabalho brasileiro são, dentre outras, o escopo de melhorar a condição social dos trabalhadores (parte final do *caput* do art. 7º da Constituição de 1988) e aquelas firmadas pelos princípios peculiares do Direito do Trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista, propõe na sua ementa adequar a legislação às novas relações de trabalho, mas faz muito mais que isso, pois também tratou de aspectos processuais e hermenêuticos.

Vislumbramos que alguns pontos da Reforma Trabalhista não se adequam à noção de sistema que tem o Direito do Trabalho brasileiro, pois são contraditórias e incompatíveis com a sua principiologia peculiar e com os ditames da Constituição Federal de 1988. Esta preleciona que são direitos dos trabalhadores todos aqueles elencados no art. 7º, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a exemplo do § 1º do art. 8º da CLT.

A moderna hermenêutica privilegia a concretização dos comandos constitucionais, razão pela qual podemos afirmar que os trechos da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que tratam de direito material não se coadunam com a noção de sistema jurídico, pois não guardam coerência nem unidade com a vontade constitucional de melhoria da condição social dos trabalhadores, nem com os princípios peculiares do Direito do Trabalho.

Importante frisar que, enquanto no Direito material do Trabalho a legislação é protetiva dos direitos e garantias do sujeito trabalhador por razões históricas, filosóficas e econômicas, essa distinção não ocorre no Direito Processual do Trabalho, em que deve haver paridade de armas entre os sujeitos do processo. Desta forma, o princípio *in dubio pro operario* somente deve ser utilizado quando houver dúvida sobre a aplicação da norma de direito material.

Podemos concluir que a Lei nº 13.467/2017 se adequa de forma apenas parcial ao sistema de Direito do Trabalho brasileiro, visto que, nos itens em que há incompatibilidade com princípios peculiares do Direito do Trabalho, não se pode falar em sua integração ao sistema jurídico trabalhista. De modo geral, a Reforma Trabalhista foi casuística, pois dedicou-se a extirpar temas ou matérias controvertidas na jurisprudência dos tribunais (a exemplo do tempo *in itinere* e do dano moral por utilização de logomarcas em uniforme de trabalho), mas não a criar normas que se adequassem ao sistema de Direito do Trabalho brasileiro.

6. Referências

- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 52. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- CANARIS, Claus-Wilhelm. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na Ciência do Direito*. 5. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2012.
- CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; VAL, Renata do. *Reforma Trabalhista: comentada artigo por artigo*. São Paulo: LTr, 2017.
- CUNHA, Antônio Geraldo da. *Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.
- DINIZ, Maria Helena. Sistematização: problema central da ciência jurídica. *Revista de Direito Brasileira*, São Paulo, v. 13, n. 6, p. 88-94, jan./abr. 2016.
- FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. *A natureza das coisas: o “trabalhador autônomo exclusivo” e a Constituição*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.
- GAMA, Tacio Lacerda. Sistema jurídico - Perspectiva dialógica. In: *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coord.). T. Teoria Geral e Filosofia do Direito. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/100/edicao-1/sistema-juridico---perspectiva-dialogica>. Acesso em: 3 fev. 2022.
- LARENZ, Karl. *Metodologia da Ciência do Direito*. 3.ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.
- MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. 6. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1997, t. I.
- NAGAO, Paulo Issamu. *O papel do juiz na efetividade do Processo Civil contemporâneo*. São Paulo: Malheiros, 2016.
- PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de conceitos trabalhistas*. São Paulo, LTr, 2000.

PORTO, Noemia. Dano extrapatrimonial e reforma trabalhista: análise sobre o alcance dos direitos fundamentais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
SARMENTO, Daniel. *Por um constitucionalismo inclusivo: história constitucional brasileira, teoria da Constituição e direitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

VIEIRA, José Roberto. A noção de sistema no Direito. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*. Curitiba, v. 33, p. 53-64, 2000. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/direito/article/download/1844/1540>. Acesso em: 20 fev. 2022.

Impactos da Reforma Trabalhista na solução de conflitos trabalhistas: o que podemos esperar em termos de futuro da solução de demandas na Justiça do Trabalho?

Camila Leal Lima¹

1. Introdução

A complexidade que de que se revestem as relações humanas faz surgirem inúmeros conflitos, de todos os tipos — dentre eles os de natureza trabalhista, que são oriundos da relação entre capital e trabalho.

Apesar de não ser desejado, o conflito é inevitável; pode, porém, ser aproveitado como oportunidade de aprendizado e evolução das relações humanas. Através da solução dos conflitos ocorre a evolução da sociedade e das relações que dela advêm, gerando uma mudança transformadora de pensamentos, ideias e normas.

A solução rápida, adequada e eficiente dos conflitos trabalhistas é medida essencial para uma sociedade economicamente sustentável e perene, pois o acúmulo de demandas judiciais trabalhistas fragiliza emocional e financeiramente tanto o empregado como o empregador.

Por esse motivo, o estudo da solução dos conflitos trabalhistas é de extrema importância para garantir o efetivo acesso à Justiça e também para salvaguardar os direitos fundamentais básicos dos cidadãos, neles incluídos os de ordem trabalhista. Ressalte-se que os direitos laborais são previstos no ordenamento jurídico brasileiro com *status* de cláusulas pétreas (Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, art. 5º c/c art. 7º e art. 60).

A gestão adequada de conflitos não deve contar exclusivamente com o Estado como detentor da legitimidade para dirimi-los. O verdadeiro acesso à Justiça impõe a previsão de eficientes mecanismos judiciais e extrajudiciais para lidar com as querelas.

Apesar de o Poder Judiciário não possuir o monopólio da solução de conflitos, os números da Justiça brasileira revelam que é para ele que os cidadãos preferem encaminhar suas demandas. O professor Kazuo Watanabe refere-se ao fenômeno como “cultura da sentença” e propõe, como forma de alterar-se esse padrão, a utilização da mediação e dos métodos consensuais em geral para a solução de disputas.

A preferência pela solução através do Poder Judiciário não se altera quando se trata de conflitos de natureza trabalhista. Desse modo, além de se pensar em formas de incentivar a solução de desavenças em geral fora do âmbito judicial, é fundamental encontrarem-se novos caminhos para gerir adequadamente esses conflitos na Justiça do Trabalho. Além de

¹ Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Supervisora do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputas da Capital (Cejuscc-CAP) de 1º grau.

necessidade basilar, é, também, dever do Poder Público e direito da sociedade — isso restou consagrado em 2016, na Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que instituiu a política pública de solução adequada de demandas de natureza trabalhista.

A Resolução Adequada de Conflitos, também conhecida pela sigla ADR (*Alternative Dispute Resolution*), vem proporcionar à sociedade novas formas de pacificação das controvérsias, dentro e fora do Poder Judiciário.

Fora do âmbito judicial, a aplicação de métodos adequados de resolução de conflitos trabalhistas ganhou especial impulso quando, em 11/11/2017, iniciou-se a vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Como a gestão adequada de conflitos pressupõe não só a criação de mecanismos de solução, mas o seu fomento, através da educação da sociedade, este trabalho tem por objetivo revelar quão eficazes são os métodos de solução adequada de conflitos trabalhistas previstos na Lei nº 13.467/2017, e o que podemos esperar, em termos de futuro, da solução dessas demandas dentro do Poder Judiciário Trabalhista.

Para tanto, o estudo apresentará uma breve noção sobre o conceito de conflito, um histórico sobre a evolução da gestão dos conflitos trabalhistas e a crise do Poder Judiciário. Após, discorrerá sobre os novos métodos de solução extrajudiciais previstos na Reforma Trabalhista. Por fim, se buscará refletir sobre o futuro da solução desses conflitos no âmbito judicial.

As respostas serão elucidadas por análise metodológica empírica e bibliográfica.

Ao final, o trabalho espera revelar quão positiva tem sido a experiência da aplicação desses métodos aos conflitos trabalhistas.

2. Breve explicação sobre o conceito de conflito

O conflito é inerente às relações interpessoais e existe desde os primórdios da humanidade. Resulta da percepção da divergência de interesses, valores, educação, ambiente social e cultural.

O conflito deságua no Direito por opção política da organização social, variando de acordo com o nível de intervenção do Estado.

A assunção de um formato adversarial é o meio mais comum e usualmente utilizado para resolver a divergência, já que as pessoas costumam abordar o conflito como um fenômeno negativo.

A visão negativa do conflito é revelada no Manual de Mediação e Conciliação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O estudo feito pelo Conselho aponta que, durante os treinamentos de técnicas e habilidades de mediação, os participantes frequentemente usam as palavras guerra, briga, disputa, agressão, tristeza, violência, raiva e perda quando questionados sobre a primeira ideia que lhes vem à mente ao ouvirem a palavra conflito (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, p. 43-44).

O impacto dessa perspectiva pessimista sobre o cérebro e a reação do corpo humano aos estímulos neurais decorrentes são questões analisadas na área da neurociência, cujas pesquisas revelam, por exemplo, que o ser humano — ao interpretar o conflito como um acontecimento negativo — libera em excesso o hormônio adrenalina, presente em

situações de estresse. Em consequência, começa a apresentar sintomas como aceleração do batimento cardíaco, suor excessivo, boca seca, ruborização. Durante esse processo, o raciocínio lógico e a tomada de decisão ficam prejudicados.

Tal expectativa desfavorável sobre o conflito também afeta a postura das pessoas envolvidas no processo de sua solução, o que contribui com a manutenção da atitude adversarial, ou seja, polarização (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, p. 43-44).

A mudança dessa visão é objetivo da moderna Teoria do Conflito (ROSENBERG, 2006), que defende ser este um acontecimento natural das relações humanas. Essa ótica abre espaço para comportamentos serenos, equilibrados, empáticos e amáveis, permitindo, assim, a criação de processos construtivos, ao invés de destrutivos, na busca da solução de disputas (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, p. 49).

3. Breve histórico da evolução social da gestão de conflitos trabalhistas e a crise do Poder Judiciário

Uma sucinta análise histórica sobre a evolução social da solução de conflitos mostra que, nos primórdios, as divergências interpessoais eram solucionadas pela autotutela, ou seja, eram apaziguadas pelos próprios envolvidos, sem a participação do Estado.

A maneira rústica de solucionar os conflitos foi extirpada pelo surgimento do Estado moderno, que assumiu o papel de tutor e responsável pela organização da sociedade. A sociedade organizada passa, então, a ser embasada em leis, regras e princípios próprios que regulam a convivência social e a solução de desavenças através da imposição de limites às vontades individuais. O Estado passa a concentrar a tutela da resolução dos conflitos interpessoais e coletivos.

Sob o enfoque da evolução social da solução de conflitos trabalhistas no Brasil, em 1932 são criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento para dirimir conflitos individuais, e as Comissões Mistas de Conciliação para os coletivos. Em 1934, a Justiça do Trabalho é inserida no texto da Constituição Federal de 16 de julho daquele ano, ganhando status constitucional. Em 1943 é promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943), o maior marco legislativo brasileiro dos direitos trabalhistas. No ano de 1946, a Constituição da República, promulgada em 18 de setembro, inclui a Justiça do Trabalho como ramo do Poder Judiciário (art. 94, V).

A superação da gestão de conflitos pela autotutela, não associada ao estímulo da educação de uma cultura de paz, gerou, como dito, o fenômeno denominado pelo professor Watanabe de “cultura da sentença” (2005). Paradoxalmente, um dos lugares-comuns presentes na vida dos brasileiros é a certeza de que a Justiça é demorada e não funciona.

Segundo dados do próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), obtidos no Relatório Geral do Judiciário Trabalhista (BRASIL, 2018), observa-se que as demandas trabalhistas tiveram crescimento vertiginoso ao longo dos anos. Esse aumento somente foi alterado no triênio 2016-2018, quando houve uma pequena queda no ajuizamento de novas demandas, mas que mesmo assim representou um ingresso de 11.141.371 novas ações.

No mesmo relatório, encontra-se descrito o baixo percentual de conciliações no Judiciário Trabalhista, que em 2018 atingiu o menor índice desde 2008: 43,7%.

Sobre o estoque de processos, o relatório *Justiça em números* do CNJ, divulgado no ano de 2019 e referente ao ano de 2018, informa que 9,03% dos casos que tramitam na Justiça do Trabalho discutem apenas o pagamento das verbas rescisórias (BRASIL, 2019).

O acúmulo de demandas de menor complexidade, que poderiam ser tratadas adequadamente fora do âmbito judicial, impacta negativamente a concretização do verdadeiro acesso à Justiça que, segundo a autora Maria Tereza Sadek, compreende o direito à entrada, à permanência e à saída do Poder Judiciário.

A repercussão orçamentária desse acúmulo, e da diminuição do número de conflitos judiciais trabalhistas solucionados amigavelmente, pode ser averiguada nos relatórios do TST e do CNJ. Em 2018 a Justiça do Trabalho representou para o erário um custo total de R\$ 19.168.852.708,00 (dezenove bilhões, cento e sessenta e oito milhões, oitocentos e cinquenta e dois mil, setecentos e oito reais). Em contrapartida, arrecadou aos cofres públicos apenas R\$ 3.941.201.768,00 (três bilhões, novecentos e quarenta e um milhões, duzentos e um mil, setecentos e sessenta e oito reais) (BRASIL, 2018). Ou seja, a Justiça do Trabalho vem representando, sob o aspecto orçamentário, alto custo para sociedade brasileira.

O aumento do custo da movimentação da máquina pública, atrelado ao caráter protecionista do Direito do Trabalho, propiciou, inclusive, a criação de um projeto de emenda constitucional que propõe a extinção da Justiça do Trabalho, com absorção das suas atividades e parte do pessoal pela Justiça Federal².

Rabelo, citando Silva, informa que alguns doutrinadores defendem a extinção da Justiça do Trabalho no formato em que se encontra atualmente, oportunidade em que o Poder Judiciário somente iria intervir em caso de não haver composição extrajudicial, e com uma limitação recursal às partes (2020, p. 53).

Não obstante o radicalismo da proposta, não se pode negar que a Justiça do Trabalho está, de fato, assoberbada de conflitos que poderiam ser solucionados sem a intervenção judicial, de forma mais célere e menos custosa para a sociedade e para as partes envolvidas.

O conflito trabalhista acumulado arruína empresas, pois cria um passivo que, com o tempo, se torna inadmissível. Para o empregado, o efeito desse acúmulo também é perverso, pois o crédito trabalhista visa satisfazer às necessidades básicas e diárias do trabalhador.

O adiamento da satisfação dessas necessidades mostra a falência do Estado, gera descrédito da sociedade em relação ao Poder Judiciário e priva o cidadão dos meios de subsistir.

Encontrar novas formas de gerir conflitos trabalhistas é, portanto, medida que se impõe para o progresso social.

² Projeto de emenda constitucional de autoria do deputado Paulo Eduardo Martins. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/deputado-apresenta-pec-acabar-justica.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2021.

4. Novas ferramentas de solução de conflitos: o impacto da Reforma Trabalhista no desenvolvimento da Resolução Adequada de Disputas (RAD)

Nascida na década de 1940, sendo ainda o principal marco legislativo no país sobre direitos e deveres trabalhistas, a CLT estava descontextualizada do atual cenário social. Em razão de ter sofrido poucas mudanças legislativas, o diploma legal continha diversas normas incompatíveis com as necessidades atuais de uma sociedade moderna e conectada digitalmente. Estava, portanto, dissociada dos anseios e da evolução social vivenciada desde então.

A promulgação da Constituição Federal de 1988, que inaugurou nova fase em termos de direitos sociais no Brasil, não alterou esse descompasso normativo.

Devido à ausência de regulamentação, a Justiça do Trabalho, premida pela necessidade de solucionar os conflitos que batiam à sua porta, assumiu um protagonismo na criação de normas para regulamentar condutas — fenômeno denominado de positivismo judicial (BOBBIO, 1995).

A respeito do tema, Rabelo, citando trabalho realizado por Ferreira, observa que o Tribunal Superior do Trabalho possui um número de atos editados internamente (súmulas e orientações jurisprudenciais) superior a qualquer outro órgão do Poder Judiciário brasileiro, sendo inclusive superior ao número de artigos da própria CLT (2020, p. 40).

Nesse cenário, foi apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 6.787/2016³, tratando sobre a Reforma Trabalhista brasileira. O projeto se transformou em lei ordinária, a Lei nº 13.467/2017, que passou a vigorar em 11/11 do mesmo ano, sendo a principal responsável por rever conceitos, prever novos direitos e mecanismos de solução de conflitos trabalhistas.

As mudanças trazidas são de extrema relevância para permitir uma adequação das relações de trabalho à nova ordem social. Representa, portanto, evolução normativa compatível com as necessidades de uma sociedade globalizada e tecnológica.

Nos atendo ao foco do trabalho, a Reforma Trabalhista estimula a melhoria do diálogo entre as partes durante a vigência da relação de emprego, prevê mecanismos de prevenção de conflitos e de solução extrajudicial. Além disso, defende a prevalência do negociado sobre o legislado, ratificando a predominância da autonomia da vontade das partes — convergindo para maior liberdade nas tratativas entre os pactuantes da relação de emprego.

Visando estimular a pacificação de conflitos, o art. 510-A da CLT (incluído pela Lei nº 13.467), prevê a possibilidade de criação de comissões de representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados. A criação dessa ferramenta fomenta o estreitamento do diálogo entre as partes durante a relação, pois as comissões podem atuar na origem do conflito, já que boa parte deles podem ser evitados e/ou solucionados pelo simples fornecimento de informações sobre os direitos e deveres assumidos por cada contratante.

³ Projeto de Lei nº 6.787, apresentado em 23 de dezembro de 2016. Transformado na Lei nº 13.467/2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 3 abr. 2022.

Outro exemplo de mudança introduzida pela Reforma Trabalhista que busca evitar o surgimento de conflitos é o art. 484-A, que regulamenta a extinção consensual do contrato de trabalho através de negociação direta entre as partes, inclusive sem a necessidade obrigatória da chancela sindical no momento da homologação dos termos rescisórios.

O art. 507-B, que confere ao empregador a opção de obter o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, é mais um bom exemplo do esforço da Lei nº 13.467/2017 em prol da prevenção de conflitos.

Além da previsão de importantes mecanismos de prevenção de conflitos, a Reforma Trabalhista também se preocupou com a gestão das desavenças que não puderem ser evitadas, através do diálogo.

Contribuindo com a mudança da “cultura da sentença”, em benefício da cultura de paz, a Reforma regulamentou o uso de mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos individuais, a exemplo da arbitragem e da homologação de acordo extrajudicial.

A adoção da arbitragem como meio de solução de conflitos individuais nos contratos cuja remuneração do empregado seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social foi regulamentada no art. 507-A, da CLT.

Já o acordo extrajudicial foi disciplinado nos artigos 855-B a 855-E. Essa previsão permite às partes resolverem o conflito através de negociação extrajudicial, com posterior submissão do pacto ao Poder Judiciário, que intervém para imprimir legalidade ao ato.

Percebe-se, portanto, que o atual ordenamento jurídico trabalhista contempla diversos mecanismos adequados para solução de conflitos. A correta e adequada utilização depende, porém, da educação da sociedade, em especial dos operadores do Direito. Do contrário, o método da solução pela via da sentença continuará sendo a principal opção.

A educação dos profissionais do Direito permitirá que saibam manejar, em prol de seus clientes, e conseqüentemente da própria sociedade, a totalidade dos métodos de solução de conflitos disponíveis no ordenamento jurídico vigente.

5. O crescimento da RAD na Justiça do Trabalho: o que ainda podemos esperar?

Em termos epistemológicos e conceituais, a Resolução Adequada de Disputas pode ser considerada uma área específica do saber de caráter interdisciplinar, pois agrega vários campos do conhecimento, como a Economia, a Psicologia, a Ciência Política, as Relações Internacionais, a Administração e a Matemática.

Essa área específica do saber nasce durante a Conferência de Pound, em 1976, nos Estados Unidos da América, Estado de Minnesota. O evento, organizado pelo então presidente da Suprema Corte Americana, Warren Burger, foi batizado em homenagem a Roscoe Pound, autor de emblemático discurso sobre “as causas da insatisfação popular com a Administração da Justiça”.

Foi nesse contexto que a sociedade passou a questionar se seria possível ao sistema de justiça atender à sociedade de formas distintas.

Durante a mesma Conferência, o professor Frank Sander apresentou a ideia do “Fórum Multiportas”, que exerceu grande influência no atual Código de Processo Civil brasileiro (CPC - Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015). A ideia envolve a compreensão de que o Sistema de Justiça deve possuir diversos mecanismos de solução de conflitos para permitir, de acordo com as peculiaridades de cada caso, a escolha do mais adequado. Surge, então, a conhecida frase “*the forum fit the fuss*”, que representa a ideia defendida por Sander de que o sistema judicial deve se adaptar ao conflito, e não o contrário.

No Brasil, a porta de entrada da Resolução Adequada de Disputas no âmbito do Poder Judiciário aconteceu em 2010, com a publicação da Resolução nº 125 do CNJ, que, além de prever novos mecanismos de solução de conflitos, também atribuiu à RAD dimensão de política pública judiciária.

Outra fonte normativa que ampliou de forma expressiva a adoção da Resolução Adequada de Disputas no Brasil foi o atual Código de Processo Civil, que concebeu diversas construções relevantes, a exemplo do seu art. 3º, § 3º e art. 165. Merece menção, ainda, a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da Administração Pública.

Sobre o desenvolvimento dessa política pública no âmbito da Justiça do Trabalho, em março de 2016, em função de exigências principalmente advindas do novo CPC, a Resolução nº 125 foi modificada⁴ para prever sua inaplicabilidade nesse ramo do Judiciário (art. 18-B).

Diante do referido vazio normativo, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editou, no final de setembro de 2016, a Resolução nº 174⁵, que dispõe sobre a aplicação da RAD no Judiciário Trabalhista.

Essa implementação gerou inúmeros questionamentos sobre a compatibilidade entre essas duas áreas do saber, pois enquanto a Resolução Adequada de Disputas prestigia a ampla autonomia da vontade, o Direito Processual do Trabalho, sob a influência do Direito Material, admite a limitação da vontade da parte mais fraca na relação jurídico-empregatícia (PINHEIRO, 2016).

Passados quase cinco anos da vigência da Resolução nº 174, essa tensão foi sendo paulatinamente dissipada, inclusive porque a regulamentação foi cautelosa no que diz respeito à aplicação dos métodos amigáveis de solução, especialmente os extrajudiciais. Em razão dessa cautela, algumas restrições não previstas na Resolução nº 125 do CNJ foram impostas, a exemplo da não aceitação de terceiros facilitadores estranhos ao corpo funcional da Justiça e o impedimento à utilização de Câmaras privadas de mediação e conciliação.

Apesar de questionáveis, fato é que essas restrições permitiram maior aceitação do uso da RAD nos conflitos de natureza trabalhista. Dessa forma, o fomento ao uso desses meios vem gradativamente conquistando a credibilidade e confiança dos operadores do

⁴ Resolução CNJ nº 125, de 29 de novembro de 2010, com as alterações posteriores. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado160204202007225f1862fcc81a3.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2022.

⁵ Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016, com as alterações posteriores. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 1 abr. 2022.

direito, outrora resistentes e desconfiados pelo receio de manejo inadequado e prejudicial à parte mais frágil da relação de emprego, o empregado.

Outro importante acontecimento que vem encorajando o uso de outros métodos de solução de conflitos distintos do julgamento, seja fora ou dentro do Poder Judiciário, foi o isolamento social decorrente da COVID-19, pois a partir de março de 2020 a Justiça do Trabalho precisou repensar a forma de prestar a jurisdição.

Nesse contexto, o estímulo à utilização de métodos de resolução amigável de disputas assumiu o protagonismo na gestão de conflitos trabalhistas.

O uso da tecnologia em prol da aplicação desses métodos também foi um dos caminhos adotados pelo Poder Judiciário para permitir a manutenção da prestação jurisdicional.

E não é só. Seguindo o mesmo rumo da Reforma Trabalhista, o CSJT, em dezembro de 2020, alterou a Resolução nº 174/2016, para incorporar em seu texto a previsão de mais um mecanismo de solução autocompositivo, qual seja, a mediação pré-processual para conflitos de natureza individual (art. 7º, §7º)⁶. A alteração incorporou a adoção desse método de solução para os conflitos individuais de forma permanente, já que durante a pandemia o Ministro Vice-Presidente do CSJT editou, em 25 de março de 2020, a Recomendação CSJT. GVP nº 1, por meio da qual foi recomendada, em caráter excepcional, “[...] o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual [...]”⁷.

Trata-se de um mecanismo no qual a solução de consenso é estabelecida dentro do Poder Judiciário, sem que tenha existido uma relação jurisdicional em termos formais, ou seja, antes que tenha sido exercido o direito de ação.

Cabe destacar que essa estratégia não era estranha para a Justiça do Trabalho, pois o Ato TST.GP nº 168, de 4 de abril de 2016⁸, editado pela Presidência do TST, já regulamentava o uso como método de solução de conflitos coletivos. No entanto, a antiga redação da Resolução nº 174/2016 proibia sua utilização em conflitos individuais.

A previsão de mais um método extrajudicial de solução amigável capaz de constituir um título executivo judicial representa, assim, importante avanço no desenvolvimento da política pública de solução adequada de conflitos.

6. Conclusão

A sociedade atual, assim como o Direito, passa por constantes modificações, mas mantém como objetivo precípuo a harmonização social. A evolução dos meios de pacificação de conflitos, em sintonia com o desenvolvimento social, é essencial para que esse escopo seja alcançado.

⁶ Ato CSJT.GP.SG nº 141, de 1º de dezembro de 2020. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/documents/955023/7642229/141++Ato+ad+referendum+Conaproc.pdf/bb28255c-2d32-5352-27b5-22ea6cfb2629?t=1606958950156>. Acesso em: 1 jul. 2021.

⁷ Recomendação CSJT nº 1, de 25 de março de 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169693>. Acesso em: 1 jul. 2021.

⁸ Ato TST.GP nº 168, de 4 de abril de 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592>. Acesso em: 3 abr. 2022.

O uso excessivo do método de solução de conflitos pela via judicial abarrotou a Justiça do Trabalho com processos de menor complexidade, que poderiam ser solucionados sem a intervenção do Estado.

Os números apresentados neste trabalho, retirados de pesquisas realizadas pelo CNJ e pelo TST, revelam que a cultura pela sentença ainda está alicerçada na sociedade brasileira. Isso ocorre seja por falta de familiaridade dos operadores do Direito ou por desconhecimento das partes sobre a existência de métodos extrajudiciais de solução de conflitos, ou, ainda, pela insegurança jurídica causada pela interpretação de boa parte dos magistrados em relação ao uso de algumas dessas técnicas.

A implementação da Resolução Adequada de Disputa dentro do Poder Judiciário trabalhista, com status de política pública, representa luz no final do túnel, pois inaugura nova fase de gestão de conflitos de natureza trabalhista.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu novas formas de pacificar conflitos provenientes da relação de emprego, principalmente os individuais, sem a intervenção do Estado.

O estudo revela, portanto, que tanto o Poder Legislativo como o Poder Judiciário estão buscando adequar a gestão de conflitos de natureza trabalhista à nova realidade social, para reverter o quadro perverso que a litigiosidade excessiva ocasionou.

Com uma estrutura adequada e compatível com o modelo de um tribunal multipartas, e a educação da sociedade em prol da cultura de paz, os métodos adequados de solução de conflitos ganharão cada vez mais espaço na sociedade brasileira.

Em um futuro próximo, espera-se que a eleição do método de solução de um conflito trabalhista pela via judicial seja exceção à regra e não o contrário.

7. Referências bibliográficas

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Azevedo, André Gomma de (org.). *Manual de Mediação Judicial*. 6. ed. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2019*. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf. Acesso em: 1 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho – 2018*. Relatório Demonstrativo. Brasília: TST, 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/RGJT+2018.pdf/a351ac73-a2fb-3392-27f3-263c17e76517?t=1561709698357>. Acesso em: 1 jul. 2021.

BOBBIO, Norberto. *O Positivismo Jurídico*: lições de Filosofia do Direito. Coleção Elementos de Direito. São Paulo: Ícone, 1995.

FALECK, Diego. *Manual de design de sistemas de disputas: criação de estratégias e processos eficazes para tratar conflitos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da Lei nº 13.467/2017: Reforma Trabalhista. *Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário*, São Paulo, n. 2, jan. 2018.

PINHEIRO, Rogério Neiva. *Negociação Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*.

RABELO, Felipe Cunha Pinto. *Arbitragem e Resoluções Extrajudiciais de Conflitos Trabalhistas após o advento da Lei nº 13.467/17*. São Paulo: Dialética, 2020. *E-book*.

ROSENBERG, Marshall B. *Comunicação não violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais*. São Paulo: Ágora, 2006.

SADEK, Maria Tereza Aina. *Acesso à justiça: um direito e seus obstáculos*. Disponível em: <https://ava.portalambra.com/course/view.php?id=2953>. Acesso em: 12 mar. 2022.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro. *Manual da Conciliação e Mediação Trabalhista Volume 2 - (De acordo com as Resoluções nº 125/10, do CNJ, 174/16 e 141/20, do CSJT)*. 1.ed. São Paulo: Amazon, 2021. *E-book*.

TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. In: YARSHELL, Flávio Luiz; MORAES, Maurício Zanóide de (coord.). *Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover*. São Paulo: DPJ, 2005.

WOLKART, Erik Navarro. *Análise Econômica do Processo Civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. *E-book*.

O cenário das relações trabalhistas brasileiras após o advento da Lei nº 13.467/2017: o custo social do trabalho como retórica para o vilipêndio à cidadania do trabalhador

Erika Cristina Ferreira Gomes¹

1. Introdução

Em 23 de dezembro de 2016, o ex-presidente da República Michel Temer “presenteou” a classe trabalhadora brasileira com a apresentação do Projeto de Lei nº 6.787/2016 à Câmara dos Deputados, com a promessa de criação de 2 milhões de empregos nos dois anos subsequentes. O modesto projeto original, que objetivava a alteração de apenas sete artigos, e a revogação total ou parcial de outros seis dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), foi posteriormente alterado por nada menos do que 1.340 propostas de emenda, e discutido no curto intervalo de três meses (16 de fevereiro a 10 de abril de 2017) em audiências públicas, seminários e reuniões com representantes de vários setores da sociedade civil e dos três Poderes da República.

A tramitação do projeto legislativo nas duas Casas do Congresso Nacional e sua conversão na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 — conhecida como Lei da Reforma Trabalhista — ocorreu em menos de noventa dias (o texto foi aprovado e publicado em 13 de julho de 2017, e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, após 120 dias de *vacatio legis*), sem que tenha havido amplo debate com setores da sociedade civil e instituições democráticas, pois as audiências públicas, seminários e reuniões debruçaram-se sobre o primeiro texto, que posteriormente veio a ser descartado por substitutivo que alterou a proposta original, subvertendo-a por completo².

O objetivo deste estudo é, mediante pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, trazer breves reflexões sobre os impactos econômicos produzidos pela Lei nº 13.467/2017 nesses quase cinco anos de sua vigência, não sem antes traçar um panorama geral das alterações introduzidas na legislação de proteção ao trabalho, e uma análise sobre as afrontas sofridas pelo princípio da proteção, para que, ao final, seja possível concluir pela existência de avanços e/ou retrocessos no mundo do trabalho brasileiro pós-reforma.

¹ Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Juíza Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

² A tramitação anti-democrática do Projeto de Lei nº 6.787/2017 ocorreu em total arrepio à Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que exige a consulta tripartite aos representantes de empregados, empregadores e governo.

2. Breve panorama das alterações normativas introduzidas pela Reforma Trabalhista

Iniciamos este ensaio traçando um conciso panorama das alterações normativas introduzidas pela Reforma, não sendo nossa pretensão esgotar a análise de todas as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, nem fazer uma investigação pormenorizada dos dispositivos modificados, pois a amplitude das temáticas envolvidas poderia comprometer os limites do seu objeto.

Em suma, podemos afirmar que a Reforma Trabalhista promoveu mudanças nos campos do Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho.

O Título I da CLT (artigos 1º a 12) sofreu alterações em temas como grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º); tempo à disposição do empregador (art. 4º, §§ 1º e 2º); fontes subsidiárias (art. 8º, §§ 1º, 2º e 3º); responsabilidade do sócio retirante (art. 10-A) e prescrição trabalhista (art. 11, *caput*, incisos I e II, §§ 2º e 3º, e art. 11-A, *caput* e §§ 1º e 2º).

O Título II (artigos 13 a 223) sofreu mudanças nos seguintes pontos: multas aplicáveis pela fiscalização do trabalho (art. 47, *caput* e §§ 1º e 2º; inserção do novo art. 47-A, e novo § 2º, no art. 634³); duração do trabalho (ilustrativamente horas *in itinere* — art. 58, § 2º; regime de tempo parcial — art. 58-A, *caput*, e novos §§ 3º, 4º, 5º, 6º e 7º; banco de horas — art. 59, §§ 5º e 6º, e 59-B; jornada 12 x 36 horas — artigos 59-A e 60; exclusão dos teletrabalhadores do direito à limitação da duração do trabalho — novo inciso III do art. 62⁴, e intervalo intrajornada — art. 71, § 4º); regulamentação da figura do teletrabalhador (Capítulo II-A, artigos 75-A a 75-E⁵); férias anuais remuneradas (revogação do art. 130-A; artigos 134, §§ 1º a 3º, e 58-A, § 6º); danos extrapatrimoniais (artigos 223-A a 223-G); proteção ao trabalho da mulher (revogação do parágrafo único do art. 374 e do art. 384; nova redação conferida ao *caput* do art. 394-A, e novos incisos I, II, e III, e §§ 2º e 3º, e inserção do novo § 2º ao art. 396⁶).

O Título IV da CLT (artigos 442 a 510) também sofreu alterações, sendo as mais relevantes: caracterização do trabalhador autônomo (novo art. 442-B⁷); criação do contrato de trabalho intermitente (artigos 443 e 452-A); criação da figura do trabalhador hipersuficiente (novo parágrafo único do art. 444); sucessão trabalhista (art. 448-A); supressão do caráter salarial de algumas parcelas como prêmios, diárias etc. (art. 457, § 2º); remodelação dos requisitos para a configuração da equiparação salarial (art. 461 e parágrafos); vedação à incorporação de gratificação de função ao contrato (novo § 2º, do art. 468); eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais (art. 477 *caput* e parágrafos); equiparação, quanto aos efeitos jurídicos, das dispensas

³ Houve modificações temporárias e sucessivas das alterações efetuadas pela Lei nº 13.467/2017 no art. 634 e seus parágrafos, pelas Medidas Provisórias (MP) nº 905, de 11 de novembro de 2019 e nº 955, de 20 de abril de 2020, cuja vigência expirou sem conversão em lei. Permanece, portanto, a redação de 2017.

⁴ Houve recentemente uma nova alteração no inciso III do art. 62 da CLT pela MP nº 1.108, de 25 de março de 2022.

⁵ A MP nº 1.108/2022 dispôs também sobre teletrabalho: alterou os artigos 75-B e 75-C, e incluiu no mesmo Título o art. 75-F.

⁶ Posteriormente à Lei nº 13.467, houve alteração do *caput* do art. 396 pela Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017.

⁷ Houve modificação temporária do dispositivo pela MP nº 808, de 14 de novembro de 2017, cuja vigência expirou sem conversão em lei. Remanesce a redação da Lei nº 13.467/2017.

plúrimas e coletivas às dispensas individuais (novo art. 477-A); rescisão por mútuo acordo (novo art. 484-A); previsão da arbitragem para solução dos litígios envolvendo trabalhador melhor qualificado e remunerado (art. 507-A); e celebração de termo de quitação anual das obrigações trabalhistas firmado perante o sindicato profissional (novo art. 507-B).

A terceirização trabalhista sofreu profundas modificações mediante alterações promovidas pelas Leis nº 13.429, de 31 de março de 2017 e 13.467/2017, franqueando o legislador, em suma, a terceirização ampla e irrestrita no mercado de trabalho pátrio.

No âmbito do Direito Coletivo, houve alterações no Título IV-A da CLT (artigos 510-A a 510-D), que passou a prever uma comissão de representação dos empregados nas empresas; no Título V (artigos 545, 578, 579, 582⁸, 583, 587 e 602), que trata do custeio das entidades sindicais (o imposto sindical, principal fonte de custeio dos sindicatos, foi abolido); e no Título VI (artigos 611-A⁹ e 611-B) quanto à regência dos instrumentos negociais coletivos (prevalência do negociado sobre o legislado).

O Direito Processual do Trabalho também passou por alterações, inseridas no Título VIII da CLT, possibilitando a homologação de acordo extrajudicial pelas Varas do Trabalho, e restringindo a atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na criação de súmulas e outros enunciados de jurisprudência (art. 652, *caput*, e inclusão da nova alínea “f”).

O Título X da CLT foi alterado em temas relacionados ao processo judiciário do trabalho, tais como: contagem dos prazos em dias úteis (art. 775); fixação de teto para cobrança de custas judiciais (art. 789, *caput*); benefício da justiça gratuita (art. 790, §§ 3º e 4º); honorários periciais (art. 790-B, e inserção dos novos §§ 1º, 2º, 3º e 4º); honorários advocatícios de sucumbência (novo art. 791-A, *caput* e §§ 1º a 5º); responsabilidade por danos processuais (novos artigos 793-A a 793-D); exceção de incompetência relativa por petição (art. 800, *caput*, e §§ 1º a 4º); distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 818, incisos I e II, §§ 1º a 3º); preposto não empregado (art. 843, § 3º); consequências processuais da ausência do reclamante e do reclamado à audiência inicial (art. 844 e novos §§ 1º a 5º); incidente de descon sideração da personalidade jurídica (novo art. 855-A, *caput*, §§ 1º e 2º); processo de execução (artigos 876 parágrafo único, 878 *caput*, 879 § 2º, 882, 883-A, e novo § 6º, do art. 884); e sistemática recursal (artigos 896, 896-A, 899, §§ 4º, 9º, 10 e 11).

3. Os impactos econômicos da Reforma Trabalhista e as promessas não cumpridas por seus idealizadores

Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. Esse desequilíbrio deve ser combatido, pois, escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação

⁸ Os artigos 545, 578, 579 e 582 sofreram modificação temporária pela MP nº 873, de 1º de março de 2019, cuja vigência expirou sem conversão em lei. Remanesce a redação da Lei nº 13.467/2017.

⁹ Houve modificação temporária do dispositivo pela MP nº 808, de 14 de novembro de 2017, cuja vigência expirou sem conversão em lei. Remanesce a redação da Lei nº 13.467/2017.

trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia [...] (Exposição de motivos do Projeto de Lei nº 6.787/2016¹⁰).

A disseminação da política e da ideologia neoliberal entre os países de capitalismo central no final da década de 1970, como forma de superação da crise desse modelo econômico, colocou em pauta a necessidade da implementação de reformas que compõem a agenda neoliberal, entre elas as reformas trabalhistas, pois as normas de proteção começaram a ser consideradas como entrave ao desenvolvimento econômico, demandando uma pronta atuação estatal na flexibilização da legislação laboral. A ideia propalada pelos teóricos do capitalismo neoliberal era de que a feição protecionista do Direito do Trabalho engessava os mercados e gerava desemprego.

Nesse contexto, alterações estruturais nas legislações de proteção ao trabalho ao redor do mundo, concebidas como reformas trabalhistas, começaram a ser implementadas no final dos anos 1970, chegando ao Brasil a partir da década de 1990, durante o governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso. O país então experimentou as primeiras alterações pontuais na legislação de proteção ao trabalho, que, contudo, ainda não podiam ser consideradas como reformas, pois naquela época não houve mudanças profundas e significativas na regulação trabalhista.

A crise econômica internacional deflagrada em 2008 reacendeu a discussão em torno do custo social do trabalho, e reformas nas legislações trabalhistas foram implantadas pelos países de capitalismo central, com vistas a conter o avanço do desemprego. No Brasil, a crise econômica desencadeada poucos anos depois, agravada pelo aumento dos índices de desemprego, impulsionou o discurso empresarial de que era preciso “modernizar”, “flexibilizar”, “desburocratizar” a legislação, aumentar a produtividade e a competitividade, “melhorar” o ambiente de negócios, haja vista que as leis trabalhistas “são vistas como dispositivos que alteram o mercado, retardam o crescimento econômico e reduzem o potencial de desenvolvimento” (TEIXEIRA, 2021).

Todavia, a “flexibilização” implementada pela Reforma Trabalhista não elevou as condições de pactuação da força de trabalho como apregoavam seus defensores, pois o que se viu foi a supressão de direitos e a precarização das relações entre empregados e empregadores, fazendo o legislador tábula rasa do pressuposto de que o Direito do Trabalho é, historicamente, flexível “para cima”, ou seja, em razão do princípio da vedação do retrocesso social (art. 7º, *caput*, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988), não se conceberia a alteração da legislação social *in pejus*.

Como bem advertem os estudiosos da temática, “a reforma nunca é a única opção, nem medida suficiente para a criação de empregos. Outras políticas, mesmo na hipótese de eventual influência positiva de uma reforma, podem estimular o emprego” (FILGUEIRAS, 2021).

¹⁰ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/Reuniao%200272-17%20de%20120417%20Dep%20Rogeyro%20Marinho.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2022.

A falácia do discurso do governo e das elites dominantes de que uma reforma na legislação trabalhista seria a panaceia para todos os males da economia, sobretudo para a redução no nível de desemprego e formalização dos postos de trabalho, é demonstrada empiricamente por dados estatísticos. O desemprego aberto (pessoas que procuraram emprego) nos três meses que antecederam à vigência da Reforma atingia 12,740 milhões de pessoas, ou 12,2% da população economicamente ativa, contra 12,984 milhões (12,3%) no trimestre encerrado em maio de 2019. Em outubro de 2017, o desemprego total atingia 26,554 milhões de pessoas (23,8%), contra 28,524 milhões em maio de 2019 (25%).

A Reforma Trabalhista também não foi capaz de aumentar os níveis de emprego formal — segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de outubro de 2017 a maio de 2019 surgiram 1,744 milhão de novos postos de trabalho, dos quais apenas 406 mil com carteira assinada. Os estudiosos, inclusive, ressaltam que na comparação entre os doze meses posteriores à vigência da Reforma com os anos anteriores, “a criação de empregos formais é inferior a todos os anos após 1998, com exceção do período da última crise (2015-2017)” (FILGUEIRAS, 2021).

A expectativa quanto ao aumento de subcontratações mediante a oferta de formas atípicas de emprego (trabalho intermitente, por exemplo) também não se concretizou. Observa-se que no parecer da Reforma Trabalhista, o Relator chegou a afirmar que o trabalho intermitente pode “gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos” (Parecer da Reforma, 2017, p. 50¹¹). Todavia, após 19 meses da reforma, o número de intermitentes mal alcançou 5% de sua estimativa média para um único ano.

Como se não bastasse, também não se pode afirmar que a Reforma Trabalhista tenha aumentado os índices de contratações formais, sendo que “há fortes indícios de que empregos formais estão sendo substituídos, pelas empresas, por formas precárias e ilegais/informais de contratação” (FILGUEIRAS, 2021).

Em uma perspectiva mais recente, embora a taxa de desemprego brasileira tenha caído 11,1% no quarto trimestre de 2021, representando 1,4 milhão de pessoas a menos sem emprego na comparação com o trimestre anterior, quando essa taxa chegava a 12,6%, o retorno ao mercado de trabalho ocorreu com rendimentos menores, estimado em R\$ 2,447 nesse mesmo período, frente ao trimestre anterior, que foi de 10,7% em relação a igual período de 2020, atingindo o menor nível da série histórica.

O desmonte dos direitos trabalhistas no Brasil produzido pelo advento da Lei nº 13.467/2017, como visto, não teve fôlego para atender às expectativas do governo e do empresariado quanto ao incremento da produção, ao aumento da competitividade e à elevação do lucro, pois é notório que a “flexibilização” de normas trabalhistas sem investimentos, sem aumento da renda das famílias e sem políticas públicas apenas fomenta o desemprego e os índices de empregos precários.

Na época de aprovação da Reforma Trabalhista, o governo chegou a afirmar que haveria a criação de dois milhões de postos de trabalho em dois anos, e seis milhões em

¹¹ Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 29 mar. 2022.

dez anos¹². Como visto, os dados divulgados revelam que a realidade pós-reforma é bem diferente das promessas de seus idealizadores.

Os defensores da Reforma têm utilizado a retórica de que mais tempo é necessário para sentir seus impactos, ou que ainda é preciso aprofundá-la, ou ainda que a culpa é do mau desempenho econômico posterior à sua vigência. Ora, com muita propriedade afirma Figueiras (2020) que “[...] a reforma foi aprovada justamente com a promessa de ser a solução para a crise do mercado de trabalho. Não faz sentido afirmar que o remédio aplicado foi vítima da doença que ele deveria curar”.

Não obstante, nesses quase cinco anos de vigência da Reforma Trabalhista, estudos já demonstram, a partir de evidências empíricas, que alterações legislativas com corte ou a redução de direitos não provocam a geração de empregos. Admite-se que a reforma possa vir a ser apenas uma das variáveis de ampliação de empregos, aliadas, por exemplo, e sobretudo ao preço de *commodities*, à liquidez internacional, e outras políticas públicas relacionadas a juros, câmbio, tributos etc.

Diante do exposto, além de suprimir direitos e garantias importantes para o exercício da cidadania dos trabalhadores no contexto das relações de emprego, a Reforma Trabalhista não foi capaz de gerar a quantidade de novos postos de trabalho conforme prometido pelo governo e por seus idealizadores, e, como circunstância agravante do quadro, ainda apresenta uma série de inconstitucionalidades e inconveniências, conforme será tratado a seguir.

4. O papel contramajoritário exercido pelo Supremo Tribunal Federal e a importância do Poder Judiciário Trabalhista face à reforma implementada

No Estado Democrático de Direito, o poder emana do povo, que o exerce mediante representantes eleitos democraticamente para o exercício dos Poderes Executivo e Legislativo, cujos atos (medidas provisórias, decretos, leis etc.), apesar de expressarem a vontade da maioria, devem observar o catálogo de direitos fundamentais positivados na Constituição. Para que seja exercido o controle de conformidade das leis e demais atos normativos à Lei Maior de um país, atribuem-se poderes a um órgão jurisdicional, que, no caso brasileiro, é o Supremo Tribunal Federal (STF).

No exercício de suas atribuições, o STF exerce papel contramajoritário, o que significa dizer que, no exercício da função dessa função, à Corte Constitucional compete a proteção das regras do jogo democrático e dos direitos fundamentais, o que faz mediante o controle de constitucionalidade das leis e atos normativos, isto é, de decisões majoritárias tomadas pelo Congresso Nacional e pelo Poder Executivo, cujos representantes são eleitos pela maioria dos cidadãos.

¹² “O ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, disse nesta segunda-feira que espera a criação de 2 milhões de empregos em 2018 e 2019 com a regulamentação de contratos de teletrabalho, jornada intermitente e jornada parcial, parte da Reforma Trabalhista que entrou em vigor neste mês. Para o ministro, esse número de pessoas está atualmente na informalidade e, com as mudanças na legislação, passarão a ter empregos formais”. Disponível em: <https://exame.com/economia/ministro-espera-2-milhoes-de-empregos-com-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

Nessa esteira, o controle de constitucionalidade revela-se como importante mecanismo posto à disposição dos órgãos e entidades legitimados, para expurgar da ordem jurídica as normas infraconstitucionais que atentam contra os direitos fundamentais do trabalho, valendo destacar que, atualmente, existem mais de 34 (trinta e quatro) ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) em trâmite contra disposições da Lei nº 13.647/2017, estando a maioria ainda pendente de julgamento mesmo após quase cinco anos de sua vigência.

Com efeito, ainda não foram julgados pelo STF temas como a prescindibilidade da participação dos sindicatos nas dispensas plúrimas e coletivas e na homologação de acordos extrajudiciais (ADI nº 6.142 — relator ministro Edson Fachin); alteração das regras sobre a edição de súmulas e enunciados do TST (ação direta de constitucionalidade — ADC 62 e ADI 6.188 — ambas tendo como relator ministro Ricardo Lewandowski); prevalência do negociado sobre o legislado (recurso extraordinário com agravo - ARE 1.121.633 — relator ministro Gilmar Mendes); possibilidade de pactuação da jornada 12 x 36 horas por acordo individual (ADI 5.994), trabalho intermitente (ADIs 5.826, 6.154 e 5.829 — relator ministro Edson Fachin), teto indenizatório em ações trabalhistas (ADIs 5.870, 6.050, 6.069 e 6082 — relator ministro Gilmar Mendes), requisitos para a reclamação trabalhista (ADI 6002 — relator ministro Ricardo Lewandowski) e discussão sobre a ultratividade das normas coletivas (arguição de descumprimento de preceito fundamental — ADPF 323 — relator ministro Gilmar Mendes).

Até o presente momento, somente foram julgadas as ADIs 5794 (extinção da obrigatoriedade de pagamento do imposto sindical), 5.685 e 5.695 (terceirização ampla e irrestrita), 5.938 (trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres), e recentemente a ADI 5.766 (pagamento de honorários periciais e advocatícios de sucumbência pelo beneficiário da justiça gratuita, e custas processuais em caso de arquivamento por ausência injustificada do trabalhador à audiência).

O julgamento mais importante, em razão de suas repercussões no âmbito jurídico, foi, sem dúvida, o da ADI 5.766, realizado em 20/10/2021. Aqui, entendemos que o STF andou bem, atendendo aos anseios da classe trabalhadora e da maioria da comunidade jurídica trabalhista, ao menos quanto à declaração de inconstitucionalidade dos artigos que previam o pagamento de honorários periciais e advocatícios de sucumbência pelo beneficiário da justiça gratuita (art. 790-B, *caput*, e § 2º, e art. 791-A, § 4º, da CLT, respectivamente). Apesar de tal avanço, que removeu os obstáculos ao amplo acesso à justiça pelo trabalhador, o art. 844, § 2º, da CLT foi declarado constitucional, permanecendo válida a cobrança de custas do trabalhador que ensejou o arquivamento da reclamação por ausência à audiência¹³.

Tais previsões normativas impactaram sensivelmente o número de demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho após a vigência da Lei nº 13.647/2017, sendo que no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, somente no período de fevereiro/março dos anos de 2017 e 2018, foram ajuizadas, respectivamente, 22.144 e 16.001 novas ações, o que representa uma redução de 25,15% na média diária de novas demandas. Por outro

¹³ Em regra, as decisões proferidas em sede de controle de constitucionalidade produzem efeitos *ex tunc*, extirpando do ordenamento jurídico a norma tida por inconstitucional, salvo quando há modulação de seus efeitos. No caso da ADI 5.766, o STF não se pronunciou sobre a modulação dos efeitos da decisão, estando a decisão pendente de julgamento de embargos de declaração com efeitos infringentes.

lado, dados divulgados pelo TST mostram que um ano após a reforma as Varas do Trabalho receberam 1.744.644 novos processos, uma redução de aproximadamente 34% em relação ao ano de 2017, quando foram ajuizadas 2.642.879 ações¹⁴.

O papel do Poder Judiciário face às alterações normativas implementadas pela Reforma Trabalhista não se resume à atuação do STF no exercício do controle de constitucionalidade concentrado, sendo de grande importância e relevância a atuação dos juízes e tribunais trabalhistas, que se encontram no pleno exercício do controle de constitucionalidade e convencionalidade difuso, podendo exercê-los legitimamente, além de terem à sua disposição um cabedal de regras de hermenêutica jurídica, o que os habilita a conferir interpretações civilizatórias às disposições da Lei nº 13.467/2017, em harmonia com os preceitos constitucionais, supralegais (normas internacionais do trabalho incorporadas à ordem jurídica interna), e infraconstitucionais de proteção ao trabalho, através dos métodos lógico-racional, sistemático e teleológico, a fim de conter os abusos perpetrados pela Reforma.

5. Considerações finais

Em que pese possa haver vozes na sociedade civil organizada, no governo, e até mesmo na comunidade jurídica que defendam as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, geralmente sob o discurso de que é preciso “modernizar”, “flexibilizar”, “desburocratizar” as leis do trabalho, pensamos que a Lei nº 13.647/2017 trouxe inúmeros retrocessos (salvo algumas alterações pontuais positivas no âmbito do Processo do Trabalho, como a distribuição dinâmica do ônus da prova, por exemplo). Nesses quase cinco anos de sua vigência, tais contrassensos vêm sendo demonstrados pelos estudos sobre o tema, e pelos dados constantemente divulgados pelos órgãos de pesquisa.

A sociedade civil organizada (sindicatos, associações, grupos de estudos), e o Poder Judiciário têm o relevante papel de conter, tanto quanto possível, os efeitos deletérios trazidos pela Reforma Trabalhista, mediante negociações, debates, divulgação de estudos, pesquisas, e interpretação e aplicação harmônica das leis trabalhistas aos preceitos constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho.

O Direito Laboral, como ramo da ciência jurídica de viés extremamente democrático, assegura a distribuição da riqueza, e proporciona cidadania ao trabalhador nas relações travadas com o capital. Ataques às suas normas, princípios e institutos não podem ser tolerados, nem mesmo diante do discurso (falacioso) daqueles que o encaram como empecilho ao avanço da economia globalizada e ao crescimento do país.

¹⁴ A esse respeito, curioso observar que, se considerarmos o gasto médio de R\$ 2.000,00 por ação ajuizada, somente no primeiro ano de vigência da Reforma Trabalhista, as empresas podem ter deixado de desembolsar quase 2 bilhões de reais. Considerando uma média de R\$ 9.500,00 pagos ao final de cada processo, a economia das empresas foi de 9 bilhões de reais por ano. O cenário é, no mínimo, lastimável, mas o número de novas ações ajuizadas tende a crescer novamente após o pronunciamento do STF, pois a infração às normas trabalhistas é prática corriqueira — e até estimulada, em certos casos — em nosso país. (FILGUEIRAS, 2019).

Referências

BELTRAMELI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 51, p. 183-202, jul./dez. 2017.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/dele5452.htm. Acesso em: 29 mar. 2022.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 mar. 2022.

COLOMBI, Ana Paula; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; PELATIERI, Patrícia. Impactos da Reforma Trabalhista sobre a Negociação Coletiva: uma comparação entre os instrumentos coletivos de 2016 e 2019. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (org.). *Negociações Coletivas Pós-Reforma Trabalhista (2017)*. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas posteriores. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. *A Contrarreforma Neoliberal e a Terceirização*: a precarização como regra. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-251, maio/ago. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. As Promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). *Reformas Trabalhistas no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, p. 13-52, 2019.

HORIE, Leandro; MARCOLINO, Adriana. Reforma trabalhista e negociação coletiva. Primeiras avaliações sobre o caso brasileiro. In: *Revista de Ciências do Trabalho DIEESE* –

ABET, n. 15. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/download/228/pdf>. Acesso em: 23 mar. 2022.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As Reformas Trabalhistas - promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-230, maio/ago. 2019.

LIMA, Renata Santana; FREITAS, Carlos Eduardo Soares. A Racionalidade Neoliberal e o Direito do Trabalho: o desmonte da legislação realizado pela Reforma Trabalhista do governo Michel Temer. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; DUTRA, Renata Queiroz (org.). *Reforma Trabalhista e Crise do Direito do Trabalho no Brasil: apontamentos críticos*. Curitiba: Appris, 2020.

MARINHO, Sérgio Augusto Lima; BORGES, Alexandre Walmott. O papel contramajoritário dos direitos fundamentais e o dever do Poder Judiciário brasileiro perante omissões legislativas. In: *Direitos Fundamentais e Democracia II*. XII Encontro Nacional do CONPEDI/ UNINOVE. Sociedade global e seus impactos sobre o estudo e a efetividade do Direito na contemporaneidade. Florianópolis: FUNJAB, 2013. Disponível em: <http://.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8ee30f15c1c633d3>. Acesso em: 27 mar. 2022.

PEREIRA, José Renato; LEMOS, Patrícia Rocha. Trabalho Intermitente. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha. *Negociações Coletivas Pós-Reforma Trabalhista (2017)*. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, p. 662-674, 2021.

O ônus da prova na Reforma Trabalhista

Patrícia Medeiros¹

A doutrina processual precisa superar sua visão ontológica a respeito da verdade. Somente assim poderá aceitar reformas profundas nos axiomas processuais, a fim de garantir a efetividade do processo. É preciso convencer os processualistas de que a descoberta da verdade é mito e de que o processo trabalha (e sempre trabalhou, embora veladamente) com a verossimilhança e com a argumentação. (MARINONI, ARENHART, 2015).

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) alterou, entre outros dispositivos, a Seção IX, do Capítulo II, do Título X que cuida do tema prova, que é, dentre os assuntos da dogmática processual, o que mais atinge e necessita de outras fontes de conhecimento para sua efetiva compreensão. De fato, a interdisciplinaridade, nesta matéria, como ensina Didier (2015), não é apenas mero desejo acadêmico: sem passear pela Filosofia, pelo Direito material, Constitucional, etc., não há como estudar direito probatório.

E prova vem do latim *probus*, que significa bom, correto, verdadeiro. Provar é, portanto, demonstrar que uma alegação é boa, correta, e, por conseguinte, condizente com a verdade. Ou seja, através da prova, busca-se demonstrar a verdade dos fatos em que se funda o pedido, ou a defesa, e influir eficazmente na convicção do juiz: art. 369² do Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105, de 16 de março - CPC).

Foi precisa a colocação do atual diploma processual civil ao estatuir que o que pode restar provado nos autos é a verdade dos fatos alegados pelas partes, e não a verdade “real”, vez que a essência da verdade é intangível. Assim, é de extrema relevância a distinção entre *busca* da verdade e *convicção* de verdade. Quando é afirmado que a prova não logra traduzir a verdade dos fatos, alude-se a uma ideia que há muito tempo está presente na Filosofia. O que se quer dizer é que a essência da verdade é inatingível. Já ressaltava Cernelutti:

¹ Juíza titular de Vara do Trabalho na Capital do Rio de Janeiro. Doutoranda em Ciências Jurídicas Filosóficas (Teoria da Decisão) pela Universidade de Coimbra (UC), Portugal. Mestra em Direito pela Universidade Clássica de Lisboa (desde 2012, Universidade de Lisboa – ULisboa), Portugal. Especialista em Processo pela ULisboa. Professora Conteudista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - EJ1. Formadora de Juízes pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e pela École Nationale de la Magistrature – ENM, França. Especialista em ensino à distância. Sócia honorária da Academia Brasileira de Direito Processual Civil (ABDPC). Escritora. Idealizadora do Projeto *As Processualistas Trabalhistas*.

² “As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.” (grifo nosso).

[...] exatamente porque a coisa é uma parte ela é e não é; pode ser comparada a uma medalha sobre cujo anverso está inscrito o seu ser e no verso o seu não ser. Mas para conhecer a verdade da coisa, ou, digamos, apenas da parte, é necessário conhecer tanto o verso quanto o anverso: uma rosa é uma rosa, ensinava Francesco, porque não é alguma outra flor; isto quer dizer que, para conhecer realmente a rosa, isto é, para atingir à verdade, impõe-se conhecer não apenas aquilo que ela é, mas também o que ela não é. Por isso a verdade de uma coisa não aparece até que nós possamos conhecer todas as outras coisas, e assim não podemos conseguir mais que um conhecimento parcial. [...] Em suma, a verdade está no todo, não na parte; e o todo é demais para nós. [...] Assim a minha estrada, começada com atribuir ao processo a busca da verdade, conduziu à substituição da verdade pela certeza. (CARNELUTTI, 1965, p. 4-5, tradução nossa).

Assim, de acordo com o atual paradigma filosófico do conhecimento³, não importa mais a essência do objeto do conhecimento — *a verdade* —, porquanto inatingível. Asseveram Marinoni e Arenhart:

Especificamente em relação ao tema da “verdade”, a falibilidade do paradigma do objeto põe-se a nu por completo. O conceito de verdade, por ser algo absoluto, somente pode ser atingido quando se tenha por certo que determinada coisa se passou de tal forma, excluindo-se, de pronto, qualquer outra possibilidade. E, como é óbvio, essa possibilidade extrapola os limites humanos [...] As provas não têm a aptidão para conduzir seguramente à verdade sobre o fato ocorrido — apenas mostram elementos de como, provavelmente, o fato ocorreu; são um indicativo, mas que não necessariamente levam à caracterização absoluta do fato, tal como efetivamente ocorreu (ou, ao menos, não se pode dizer que existe segurança absoluta sobre essa conclusão). Como disse Wach, “aller Beweis ist richtig verstanden nur Wahrscheinlichkeitsbeweis” (todas as provas, em verdade, não são mais que provas de verossimilhança). E, especificamente sobre a prova mais difundida em nossos dias (a prova testemunhal), lembra Voltaire que “aquele que ouviu dizer a coisa de doze mil testemunhas oculares não tem mais que doze mil probabilidades, iguais a uma forte probabilidade, a qual não é igual à certeza. (2015, p. 41).

O verdadeiro não tem mais origem na razão individual (paradigma do sujeito) e sim no procedimento (paradigma da intersubjetividade: discurso/linguagem).

³ Importante relembrar que o paradigma filosófico do conhecimento hoje é o da *intersubjetividade*. Assim, o objeto a ser conhecido não fica ao mais ao talante, ao arbítrio, de um dos sujeitos processuais — o juiz — e sim de todos os sujeitos do processo. O paradigma da subjetividade, que, inclusive, era prestigiado pelo CPC de 1973 (Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973), encontra-se transposto pelo atual, da *intersubjetividade*, adotado pelo CPC de 2015 e pela Teoria Geral do Processo Contemporânea, onde o sujeito juiz deve interagir com os demais atores processuais, a fim de atingir um consenso sobre a verdade dos fatos.

Dentro desse paradigma, todo o conhecimento se trava na relação intersubjetiva. É a interferência entre os sujeitos que permite o conhecimento (ou mesmo, poder-se-ia dizer, a elaboração) dos fatos. Com respaldo nessa premissa, o processo deixa de ser instrumento para a reconstrução dos fatos (e futura aplicação da norma respectiva) para ser palco de argumentação. Vinga, novamente, a noção aristotélica da retórica e da tópica.

A verdade é aquilo que o consenso do grupo diz que é, embasado esse consenso em posições de verossimilhança e no diálogo argumentativo. Não importa mais a essência do objeto do conhecimento (que é inatingível).

Não preocupa mais a confluência da ideia obtida da coisa com sua verdadeira essência – visão típica do paradigma do ser, já superado. Reformando a ideia de verdade formal, poder-se-ia dizer que o importante é obter a verdade “formal”, esclarecendo que o “formal” aqui significa o procedimento utilizado para se atingir o conceito – procedimento esse que há de ser o consenso, atingido por meio do discurso habermasiano. A tanto pode-se chamar a “verdade factível.” (MARINONI; ARENHART, 2015, p. 49).

Nesse contexto, tanto filosófica quanto processualmente, é imprecisa a distinção corriqueiramente utilizada nos jargões forenses entre “verdade real” e “verdade formal”. Ora, Carnelutti já ressaltava e decantava que não poderia o juiz contentar-se com uma verdade imperfeita, pois a verdade é um conceito absoluto: ou é ou não é. Assim, o debate sobre qual verdade se busca é inadequado, pois “o fato ou é verdadeiro ou não é.” (apud PORTO, 2016, p. 143).

Realmente, falar-se em verdade formal (especialmente em oposição à verdade substancial) implica reconhecer que a decisão judicial não é calcada na verdade, mas em uma não verdade. Supõe-se que exista uma verdade mais perfeita (a verdade substancial), mas que, para a decisão no Processo Civil, deve o juiz contentar-se com aquela imperfeita, e, portanto, não condizente com a verdade [...]. A ideia de verdade formal é, portanto, absolutamente inconsistente e, por essa mesma razão, foi (e tende a ser cada vez mais), paulatinamente, perdendo seu prestígio no seio do processo civil. A doutrina mais moderna nenhuma referência mais faz a esse conceito, que não apresenta qualquer utilidade prática, sendo mero argumento retórico a sustentar a posição de inércia do juiz na reconstrução dos fatos e a frequente dissonância do produto obtido no processo com a realidade fática. (MARINONI; ARENHART, 2015, p. 43).

Nesse diapasão, as partes têm, pois, o dever, o ônus, de trazer suas alegações ou afirmações sobre os fatos, *pois será de acordo com essas afirmações (ou ausência de) que o juiz extrairá o objeto da prova, ou seja, o que realmente deve ser provado no processo.*

Somente carecerão de prova os fatos⁴ *controvertidos* (afirmados por uma parte

⁴Repisamos: sobre provar “os fatos”, subentendem-se “as alegações de fatos”, e não a verdade dos fatos.

e negados pela outra), *relevantes* para o deslinde da controvérsia e *determinados*. Os fatos notórios; os afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; os admitidos, no processo, como incontroversos e aqueles em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade, não necessitarão ser provados (art. 374 do CPC/2015).

Será de acordo com essa controvérsia e relevância fática que haverá o encargo atribuído às partes de demonstrar a ocorrência dos fatos de seu próprio interesse. Trata-se do *ônus da prova*. Ou seja, tarefa atribuída a uma parte, cujo exercício poderá lhe trazer uma situação de vantagem⁵.

O ônus da prova, neste aspecto — a quem incumbe o objeto da prova — estabelece *quem* sucumbirá caso a prova produzida nos autos seja insuficiente ao convencimento do magistrado.

Conforme obtempera Alfredo Buzaid, o problema do ônus da prova tem duas faces; uma voltada para os litigantes, indagando-se qual deles há de suportar o risco da prova frustrada. É o *aspecto subjetivo*. E outra face voltada para o magistrado, a quem deve conceder uma regra de julgamento. É o *aspecto objetivo*. O primeiro opera geralmente na ordem privada; o segundo, porém, é princípio de Direito Público, intimamente ligado à função jurisdicional. Aquele constitui uma sanção à inércia, ou à atividade infrutuosa da parte; este, ao contrário, é um imperativo da ordem jurídica, que não permite que o juiz se abstenha de julgar, a pretexto de serem incertos os fatos, porque não comprovados cumpridamente (BUZOID, 1972, p. 66).

Outrossim, preleciona Barbosa Moreira que o juiz só tem de se preocupar com as regras legais de ônus da prova por ocasião da sentença. “Aí então, verificando que determinado fato não foi provado, ele terá de imputar a alguém as conseqüências desfavoráveis da falta de prova daquele fato; *eis aí para que servem as regras sobre distribuição do ônus da prova.*” (1984, p. 181. Grifo nosso).

Na redação original da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), a prova das alegações incumbiria à parte que as fizesse, havendo interpretações dos doutrinadores clássicos no sentido de que tal dicção bastaria e seria diferente da disposição estatuída pelo CPC de 1973⁶, em razão não só da simplicidade do Processo do Trabalho e da inexistência de lacuna (art. 769 da CLT). Sobre essa questão, exemplifica Manoel Antonio Teixeira Filho em relação à prova do labor extraordinário:

[...] o réu, ao contestar a pretensão do autor (causa petendi + pedido), afirmando que ele jamais trabalhou em jornada extraordinária, atraiu para si, automaticamente, o *onus probandi*, visto que expendeu uma alegação relevante e substitutiva da anterior, não se podendo ignorar que, ao teor do art. 818 da CLT, “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. E, se o réu não se desincumbe desse encargo, ter-se-á

⁵ A definição de ônus está atrelada à ideia de risco (Buzaid), pois o ônus da prova está atrelado à necessidade de provar e não ao dever de provar, já que não tem como pressuposto a existência de um direito a ele correspondente. Não há obrigação.

⁶ “Art. 333 - O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.”

como verdadeira a jornada de trabalho indicada na peça inicial. [...].
(2018, p. 84).

Contudo, prevaleceu, na prática e na jurisprudência, a aplicação subsidiária do CPC de atribuir ao autor a prova do fato constitutivo do seu direito, e ao réu, a prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Assim, por exemplo, ao reclamante incumbiria a comprovação do labor extraordinário (fato constitutivo); à reclamada, os fatos obstativos: trabalho externo ou de confiança (fato impeditivo), acordo de compensação (fato modificativo) ou o efetivo pagamento (fato extintivo do direito).

Com a Reforma Trabalhista, a CLT passou a dispor de enquadramento idêntico ao do CPC no que diz respeito à *regra geral do ônus probatório*, colocando uma pá de cal na discussão doutrinária relativa à aplicação ou não deste último de forma supletiva (foram acrescentados os incisos I e II ao *caput* do art. 818⁷).

Mas a legislação reformista foi além, trazendo também as inovações introduzidas pelo CPC de 2015 quanto ao *ônus dinâmico da prova* — entendimento que já era preconizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) na Instrução Normativa (IN) nº 39/2016 (art. 3º, VII⁸).

Consta da Justificativa do Projeto de Lei nº 6.787/2016 (que deu origem à Lei nº 13.467/2017):

A CLT prevê que o ônus da prova cabe à parte que fizer as alegações. Essa regra, no entanto, mostra-se ultrapassada quanto aos princípios relativos, especialmente, à aptidão para produzi-la. Assim, estamos importando parte dos dispositivos vigentes no novo CPC sobre o tema. E aqui cabe ressaltar que o próprio TST já decidiu, por intermédio da Instrução Normativa nº 39, de 2016, que “aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas”, incluindo, expressamente, o art. 373 e seus §§ 1º e 2º.⁹

O CPC de 2015 já havia positivado exceção à regra geral de distribuição legal do ônus da prova estática possibilitando ser ela dinâmica ou flexível. A distribuição do ônus da prova passa então a poder ser baseada na natureza do fato controverso (constitutivo, impeditivo, extintivo...) e também de forma dinâmica, à luz do caso concreto.

⁷ Art. 818. O ônus da prova incumbe (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017)

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467/2017)

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante (Incluído pela Lei nº 13.467/2017).

⁸ 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:

[...]

VII - art. 373, §§ 1º e 2º (distribuição dinâmica do ônus da prova);

[...]

⁹ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/Reuniao%200272-17%20de%20120417%20Dep%20Rogeiro%20Marinho.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2022.

Trata-se de redistribuição do encargo *probandi* àquele que estiver em melhores condições de produzir as provas. Em outras palavras, a determinação da produção da prova deve ser compreendida atendendo-se às circunstâncias da parte que estiver em melhores condições de produzi-la em juízo.

Tem-se aqui nada mais do que a adoção do princípio da melhor aptidão probatória, tão decantado por Porras y López no Processo do Trabalho: “debe probar, el que esté en aptitud de hacerlo, independientemente de que será el actor o el demandado.” (apud FREITAS, 2007, p. 131).

Cuidado, contudo. Não se está aqui a falar em inversão do ônus. O que se tem é a *determinação da produção da prova pelo litigante mais capacitado*.

Arremata com perfeição Monnerat (2004, p. 85) que uma coisa é o uso da inversão do ônus da prova pelo juiz, a qual deve ocorrer quando este estiver proferindo seu julgamento. Outra, bem diversa, é o momento no qual se devem cientificar as partes a produzirem sua prova “[...] com a hipótese de que tal inversão poderá se tornar necessária. E acrescenta que *na verdade há um problema semântico*:

[...] não se trata, na verdade, de “inversão de ônus da prova”, já que nada é invertido, em termos de prova. Não se determina nem se pode determinar que o autor faça a prova do réu, ou o réu faça a prova do autor. O que se dá é que, no momento de julgar, o magistrado está autorizado, como último recurso, a inverter a regra comum de distribuição do ônus da prova. (MONNERAT, 2004, p. 85).

A Reforma Trabalhista trouxe, pois, todo o instituto do ônus da prova dinâmica, *salvo* a possibilidade de as partes convencionarem sobre isso.

Assim, excepcionando a regra inscrita no atual *caput* do art. 818 da CLT, o § 1º autoriza o juiz a distribuir o ônus da prova de modo diverso, mediante decisão fundamentada: i) nos casos previstos em lei; ou ii) em face de peculiaridades do caso concreto relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do referido parágrafo; ou, ainda, quando houver iii) maior facilidade na obtenção da prova do fato contrário.

Tal conduta é *faculdade* do juiz que, além de necessariamente ter que fundamentar sua decisão, deverá conceder à parte a oportunidade de desincumbir-se do encargo que lhe foi atribuído.

De fato, seja no plano constitucional, seja no infraconstitucional, há a exigência de motivação das decisões judiciais, sob pena de nulidade (art. 489 do CPC/2015).

Todas as decisões judiciais, como se sabe, devem ser fundamentadas, tal como exigem o art. 93, IX, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 e o art. 11 do CPC/2015. O dever de fundamentação é exigência do devido processo legal, decorrendo do princípio do contraditório. O art. 10 do CPC/2015 estabelece o dever de consulta, a ser observado pelo juiz. Significa que não é possível que se decida com base em fundamento a respeito do qual não se tenha oportunizado manifestação das partes, ainda que se trate de matéria apreciável de ofício. Os fundamentos contidos na sentença devem ser somente aqueles que tenham sido

objeto de debate no curso do processo ou, ao menos, que tenham sido alvo de oportunidade conferida às partes para manifestação. Em virtude do disposto no art. 10, impõe-se a adoção de um contraditório substancial. Realmente, o exercício pleno do contraditório não se limita à garantia de alegação oportuna e eficaz a respeito de fatos, implicando a possibilidade de ser ouvido também em matéria jurídica. É preciso observar o contraditório, a fim de evitar um “juízo surpresa”. E, para evitar “decisões surpresa”, toda questão submetida a julgamento deve passar antes pelo contraditório.” (SCHENK, 2016).

E, além de fundamentada, a decisão referida no § 1º deverá ser proferida *antes* da abertura da instrução (*rectius*, antes do início da produção da prova oral¹⁰) e, a requerimento da parte, poderá implicar o adiamento da audiência para possibilitar a prova dos fatos por qualquer meio em direito admitido. Assim, deverá ser adiada a sessão para que a parte imputada possa conduzir testemunhas, ou produzir novos documentos, ou ainda requerer a produção de uma prova técnica.

No intuito ainda de traçar de forma minuciosa o *iter* procedimental a ser observado pelo juiz, o legislador estabeleceu que a decisão de redistribuição não poderá gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. Vedou, assim, que, por meio da dinamização, se alcance a prova diabólica reversa (*probatio diabolica* por dinamização). Caso a distribuição dinâmica acarrete excessiva dificuldade para a parte que não seria onerada pela regra geral, a técnica da dinamização não deve ser utilizada, pois nesse caso, ter-se-ia configurada prova diabólica, compreendida como a extrema dificuldade ou impossibilidade na produção da prova.

Impera repetir que, tecnicamente, inversão do ônus da prova e distribuição dinâmica são institutos que não podem ser confundidos. Possuem o mesmo objetivo, produção da prova pela parte que tenha melhores condições, mas com características distintas. Somente pode se falar em inversão do ônus da prova quando este já está previamente delimitado pela lei (regra geral), sendo que, na distribuição dinâmica, o ônus é fixado pelo juiz.

Pontuam Marinoni e Mitidiero:

Não há que se falar em inversão do ônus da prova com a dinamização. Só se pode inverter o que está vertido — vale dizer, aquilo que já está estabelecido. A dinamização do ônus da prova ocorre mediante declaração judicial. A inversão, mediante constituição, porque há alteração de algo já instituído. É impróprio falar, portanto, em inversão do ônus da prova a propósito da dinamização. (2010, p. 104).

Assim também, Cambi: “Com efeito, na distribuição dinâmica do ônus da prova, não há uma verdadeira inversão, porque só se poderia falar em inversão caso o ônus fosse estabelecido prévia e abstratamente. Não é o que acontece com a técnica da distribuição dinâmica que se dá no caso concreto.” (2006, p. 341).

Concluimos, assim, que o legislador reformista nada mais fez que positivar, com acerto, o *dever* do juiz de propiciar a oportunidade de a parte desincumbir-se do novo

¹⁰ A “abertura da instrução”, *rectius*, fase instrutória, inicia-se, na verdade, quando são juntadas as provas documentais com os articulados (petição inicial e defesa).

encargo que lhe fora imputado. Isso porque até então, na prática trabalhista, tal redistribuição ocorria, *equivocadamente*, como regra de julgamento e não como regra de imputação de ônus subjetivo dinâmico. Vale dizer, o juiz não decidia previamente pela redistribuição do ônus da prova, tampouco fundamentava e, aí então, por ocasião da prolação da sentença, violando o princípio da vedação das decisões surpresa (artigos 9º e 10 do CPC/2015, normas fundamentais), imputava o encargo probatório, julgando em desfavor da parte sem oportunidade de desincumbência do encargo.

Bibliografia

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução n. 203, de 15 de março de 2016 [Instrução Normativa n. 39]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/81692/2016_res0203_in0039_atualizado.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 4 abr. 2022.

BUZAID, Alfredo. *Do ônus da prova* (coleção Estudos de Direito). São Paulo: Saraiva, 1972, v.1.

CAMBI, Eduardo. *A prova civil: admissibilidade e relevância*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

CARNELUTTI, Francesco. Verità, dubbio e certezza. *Rivista di Diritto Processuale*. Padova: Cedam, 1965, p. 4-9, v. XX.

DIDIER JÚNIOR, Fredie *et al.* (org.). *Direito Probatório*. (Coleção Grandes Temas do Novo CPC). 3. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. *Prova e convicção: de acordo com o CPC de 2015*. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *O projeto do CPC – crítica e propostas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MONNERAT, Carlos Fonseca. Momento da ciência aos sujeitos da relação processual de que a inversão do ônus da prova pode ocorrer. *Revista do Processo*, São Paulo, Revista dos Tribunais, v. 29, n. 113, p. 77-87, jan./fev. 2004.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. O juiz e a prova. *Revista do Processo*, São Paulo, Revista dos Tribunais, v. 9, n. 35, p. 178-184, jul./set. 1984.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. México: [s. n.] 1991. In: FREITAS, Ney José. *Ato administrativo - presunção de validade e a questão do ônus da prova*. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

PORTO, Guilherme Athayde. Notas às disposições gerais sobre prova no NCPC. In: DIDIER JÚNIOR, Fredie et al. (org.). *Direito Probatório*. (Coleção Grandes Temas do Novo CPC). 3. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2016, p. 135-157. v. 5.

SCHENK, Leonardo Faria. *Breves Comentários ao Novo CPC* (jurisdição e ação, incompetência e cooperação nacional). In: WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; DIDIER JÚNIOR, Fredie; TALAMINI, Eduardo; DANTAS, Bruno (org.). *Breves comentários ao Novo Código de Processo Civil*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, v. 1, p. 254-264.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Cadernos de Processo do Trabalho n. 13 – Prova – Parte Geral I – De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)*. São Paulo: LTr, 2018.

A Reforma Trabalhista e o acesso à Justiça

Fabio Correia Luiz Soares¹

O presente artigo pretende contextualizar e analisar algumas alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, comumente chamada de “Reforma Trabalhista”, e suas implicações no Processo do Trabalho à luz do princípio do acesso à Justiça.

Segundo os dados oficiais do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)², foram ajuizadas 6.834.362 (seis milhões, oitocentos e trinta e quatro mil e trezentas e sessenta e duas) novas ações perante a Justiça do Trabalho em 2016, ao passo que em 2019 esse número foi reduzido para 5.322.040 (cinco milhões, trezentas e vinte duas mil e quarenta), o que demonstra uma diminuição percentual de 22,12%. O ano seguinte foi diretamente impactado pelos efeitos da pandemia do Covid-19.

Nesse sentido, a tramitação e a aprovação da Lei nº 13.467/2017, que alterou muitas regras do Processo do Trabalho, é um fator relevante que pode ter contribuído para essa expressiva queda na distribuição processual.

Naquela época, a economia brasileira encontrava-se formalmente em recessão desde meados do ano de 2014 e havia muita pressão para redução de gastos do Estado (BARBOSA FILHO, 2017), como medida indispensável para a retomada do crescimento econômico.

Em um cenário de economia cambaleante, foi apresentado no final de 2015 o relatório do Projeto de Lei Orçamentária nº 7, de 2015, que “estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2016”, cuja relatoria foi atribuída ao deputado federal Ricardo Barros³.

Segundo a proposta do relator, deveria ocorrer o “cancelamento de 50% das dotações para custeio e 90% dos recursos destinados para investimentos” na Justiça do Trabalho, por conta da “exagerada parcela de recursos destinados a essa finalidade atualmente”. E o relator justifica o corte orçamentário pelos seguintes argumentos:

As regras atuais estimulam a judicialização dos conflitos trabalhistas, na medida em que são extremamente condescendentes com o trabalhador. Atualmente, mesmo um profissional graduado e pós-graduado, com elevada remuneração, é considerado hipossuficiente na Justiça do Trabalho. Pode alegar que desconhecia seus direitos e era explorado e a Justiça tende a aceitar sua argumentação.

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Pós-graduado em Processo Civil e Processo do Trabalho. Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

² Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 24 out. 2020.

³ Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1427235&filename=RLF+1+CMO+%3D%3E+PLN+7/2015+CN%20consultado%20em%2022+out.+2020. Acesso em: 22 out. 2020.

Algumas medidas são essenciais para modernizar essa relação, tais como: sucumbência proporcional; justiça gratuita só com a assistência sindical; e limite de indenização de 12 vezes o último salário. Atualmente as causas são apresentadas com valores completamente desproporcionais.

Outra regra que precisa ser ajustada refere-se à possibilidade de reapresentação do pedido por parte do trabalhador, mesmo que não compareça à audiência, dentro de dois anos. De outra parte, a ausência do empregador, normalmente tem consequências graves com possível condenação à revelia. Entendemos que o próprio prazo de dois anos é excessivo, uma vez que estimula o ex-empregado, que já havia recebido sua rescisão, a buscar ganhos adicionais diante de dificuldades financeiras.

Além disso, é importante coibir a possibilidade de venda de causa, estabelecer que o acordo no sindicato tem que valer como quitação, ampliar a arbitragem e mediação com quitação, e definir que os honorários periciais, quando houver a condenação, têm que ser pagos pelo empregado.

E prossegue:

É fundamental diminuir a demanda de litígios na Justiça Trabalhista. Dados do Conselho Superior da Justiça do Trabalho mostram que, em 2014, as diferentes instâncias receberam 3.544.839 de processos, dos quais 3.396.691 foram julgados, restando um resíduo de 1.576.425 processos. Em 2015, até o presente momento, já foram recebidos 3.156.221 processos, havendo um resíduo de ações não julgadas de 2.044.756. Sem a revisão e reforma dessa legislação, continuaremos alimentando esse ciclo em que há cada vez mais demandas, que exigem cada vez mais magistrados e servidores, que necessitam de cada vez mais instalações e equipamentos, tendo um custo exorbitante para o país.

Tais medidas implicam alterações na legislação, mas é preciso que seja dado início a esse debate imediatamente. A situação atual é danosa às empresas e ao nosso desenvolvimento econômico, o que acarreta prejuízos aos empregados também.

Nesse sentido, estamos propondo cancelamentos de despesas de maneira substancial, como forma de estimular uma reflexão sobre a necessidade e urgência de tais mudanças. O objetivo final é melhorar a Justiça do Trabalho, tornando-a menos onerosa e mais eficiente, justa e igualitária.

No campo político, o momento também era crítico, em certa medida por ser o reflexo do desempenho ruim da economia, tendo sido iniciado o processo de *impeachment*

da presidente da República Dilma Rousseff em 2 de dezembro 2015, concluído com a cassação do seu mandato em 31 de agosto de 2016⁴.

Ainda nesse mesmo ano, foi enviada ao Congresso Nacional pelo novo governo, em que a presidência da República passou a ser exercida por Michel Temer, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 55/2016, conhecida como “PEC do teto dos gastos públicos”, que limitava por 20 anos os gastos públicos. Após a aprovação nas Casas legislativas, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional (EC) nº 95/2016 em 15 de dezembro de 2016⁵.

De forma sucinta, este é o pano de fundo político e econômico do país em que se iniciou o debate da Reforma Trabalhista.

Desde a divulgação do relatório do Projeto de Lei Orçamentária nº 7, de 2015, intensificaram-se as falas sobre a necessidade de alteração das normas de Direito material e Processual do Trabalho sob a justificativa de que esse era um passo necessário para melhorar o ambiente de negócios, imprimir mais segurança jurídica às relações de trabalho, e ainda reduzir o desemprego e a litigiosidade crescente.

Nessa época, habitualmente se argumentava que o Brasil possuía uma legislação muito protecionista, que gerava a cada ano um número maior de processos trabalhistas e, com isso, ostentava liderança mundial na quantidade de processos em trâmite no Poder Judiciário, diferente de outros países desenvolvidos, a exemplo dos Estados Unidos da América, citado de forma recorrente como modelo a ser seguido pela suposta baixa judicialização⁶.

Tais argumentos desconsideravam que também havia o aumento do número de ações judiciais nas outras esferas do Poder Judiciário⁷, o que demonstra que o assunto era muito mais complexo do que se veiculava, e não estava restrito à Justiça do Trabalho.

⁴ *Impeachment de Dilma Rousseff marca ano de 2016 no Congresso e no Brasil*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/28/impeachment-de-dilma-rousseff-marca-ano-de-2016-no-congresso-e-no-brasil>. Acesso em: 22 out. 2020.

⁵ *Promulgada Emenda Constitucional do Teto de Gastos Públicos*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/15/promulgada-emenda-constitucional-do-teto-de-gastos>. Acesso em: 22 out. 2020.

⁶ Sobre o tema, vale citar o seguinte trecho do estudo realizado pelo autor João Renda: “Todos esses sistemas, órgãos e normas trabalhistas emaranhados e sobrepostos em diferentes esferas de governo (União, estados e poderes locais) conduzem à natural conclusão de que a regência das relações de trabalho e o cumprimento das leis trabalhistas nos EUA não são tarefa fácil e estão bem longe de possuir a ‘simplicidade’ anunciada e celebrada pelo senso comum brasileiro, para quem [...] [é] preciso simplificar a relação entre empresas e colaboradores. Temos que aprender com quem deu certo”. (FERNANDES, 2021, p. 108).

⁷ Segundo o relatório do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) intitulado *Justiça em Números de 2020*, “[...] o Poder Judiciário finalizou o ano de 2019 com 77,1 milhões de processos em tramitação, que aguardavam alguma solução definitiva.” [...] “O ano de 2017 foi marcado pelo primeiro ano da série histórica em que se constatou freio no acervo, que vinha crescendo desde 2009 e manteve-se relativamente constante em 2017. Em 2018, pela primeira vez na última década, houve de fato redução no volume de casos pendentes, com queda de quase um milhão de processos judiciais. Em 2019, a redução foi ainda maior, com aproximadamente um milhão e meio de processos a menos em tramitação no Poder Judiciário. A variação acumulada nesses dois últimos anos foi na ordem de -3%. Esse resultado deriva do crescente aumento do total de processos baixados, que atingiu o maior valor da série histórica no ano de 2019, valor bem superior ao quantitativo de novos processos no Poder Judiciário [...]”. “O resultado decorre, em especial, dos desempenhos da Justiça Estadual, que reduziu o estoque em cerca de 1,7 milhão de processos no último ano, e da Justiça do Trabalho, que reduziu o estoque em 1 milhão de processos

Conforme anota o professor Aluisio Mendes (2017, p. 3) acerca do aumento progressivo dos conflitos:

[...] [a] realidade do século XXI vem apontando para a conjugação de elementos que confluem para o incremento progressivo de conflitos em massa e da procura de mecanismos de solução dos litígios em escala. O aumento da população, especialmente em países continentais, como o Brasil, é um dos fatores. Por outro lado, a melhoria gradativa das condições de vida, do acesso às informações e à educação impulsiona o esclarecimento, propiciando o que Norberto Bobbio denominou de “era dos direitos”, com efeitos multiplicadores nos Estados Democráticos de Direito.

Assim, pressionado pelo ambiente econômico e político da época, o Poder Executivo iniciou o debate com a apresentação do Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016, em 23 de dezembro de 2016, que tramitou sob regime de urgência e continha, inicialmente, 16 (dezesesseis) artigos.

Na época da tramitação do Projeto de Lei, para desmistificar o discurso amplamente repetido em diversos setores da sociedade, inclusive no relatório da Reforma Trabalhista apresentado pelo senador Ricardo Ferraço⁸ de que o Brasil era um dos campeões de ações trabalhistas no mundo, o professor Cássio Casagrande trouxe sólidos fundamentos em seu artigo intitulado “Brasil, ‘Campeão de Ações Trabalhistas’. Como se constrói uma falácia”⁹.

nos dois últimos anos [...]. Há de se destacar que a redução dos processos ingressados na Justiça do Trabalho pode estar relacionada à reforma trabalhista aprovada em julho de 2017, a qual entrou em vigor em novembro daquele ano. Na Justiça Federal, ao contrário, permanece apresentando tendência de crescimento.” BRASIL, 2020, p. 93.

⁸ “O atual desenho do processo trabalhista, combinado com este ativismo, gera o inacreditável cenário atual. Segundo o ministro da Suprema Corte Luís Roberto Barroso, em declaração recente, o país é responsável por 98% das ações trabalhistas do planeta, tendo apenas 3% da população mundial. Todos os anos, produzimos mais ações judiciais na área do que a soma de outros países. Provoca uma reflexão: somos tão especiais assim? O mundo está errado? Nesse sentido, constam do PLC normas para ampliar a segurança jurídica no que diz respeito às relações do trabalho, conferindo lhes maior clareza e precisão e assim reduzindo a possibilidade de interpretações divergentes. A proposta pretende também suprir lacunas no caso de temas acerca dos quais a jurisprudência vem criando direitos e obrigações sem fundamento legal e muitas vezes contra aquilo que é negociado coletivamente”. Parecer da Comissão de Assuntos Sociais da Câmara dos Deputados sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que no Senado tramitou como PL nº 6.787/2016. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5333909&disposition=inline_p.58-59. Acesso em: 23 out. 2020.

⁹ “Perguntou-me se eu sabia qual a fonte das tais 75 mil ações trabalhistas dos EUA. Disse-lhe que o único registro existente a respeito é do artigo do professor José Pastore. Informei-o de que não há nenhuma estatística oficial dos EUA apontando esse número. Ele telefonou para o professor Pastore, que inicialmente indicou-lhe como fonte o próprio artigo que escrevera nos anos 1990. Diante da insistência de Marchesan, após alguns dias, Pastore informou que na época combinou dados de duas fontes: as estatísticas da Equal Employment Opportunity Commission e da US Courts, a Justiça Federal dos EUA. Mistério resolvido: os dados são totalmente equivocados porque as fontes estão erradas e incompletas.” (CASAGRANDE, 2017).

De todo modo, após os debates e uma tramitação que não durou sete meses, o Projeto de Lei foi aprovado nas duas Casas legislativas, sancionado e transformado na Lei nº 13.467/2017, com publicação no Diário Oficial da União em 14/7/2017. Realizou alteração de mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), gerando “uma grande alteração na estrutura do Processo do Trabalho, que atinge, inclusive, seus princípios fundamentais” (SILVA, 2018).

O nascedouro da lei tinha por intento reduzir o número crescente de ações judiciais¹⁰ e supostamente trazer maior segurança jurídica às relações de trabalho, por meio da alteração das regras de Direito Processual e material do Trabalho, sendo relevante avaliar as alterações sob a ótica do princípio do acesso à Justiça.

Conforme lecionam Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p. 9) acerca do referido princípio, houve a necessidade de romper a ideia dos séculos XVIII e XIX dos estados liberais burgueses de que era suficiente “o direito formal do indivíduo agravado de propor ou contestar uma ação”, para poder se reconhecer um acesso efetivo, e não meramente formal. Segundo os autores:

À medida que as sociedades do *laissez-faire* cresceram em tamanho e complexidade, o conceito de direitos humanos começou a sofrer uma transformação radical. A partir do momento em que as ações e relacionamentos assumiram, cada vez mais, caráter mais coletivo que individual, as sociedades modernas necessariamente deixaram para trás a visão individualista dos direitos, refletida nas “declarações de direitos”, típicas dos séculos dezoito e dezenove. O movimento fez-se no sentido de reconhecer os direitos e deveres sociais dos governos, comunidades, associações e indivíduos. (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 10).

Assim, o direito de acesso à Justiça de forma efetiva tem sido reconhecido como direito social básico para viabilizar aos indivíduos a reivindicação dos direitos materiais consagrados na legislação.

Avançando no estudo do princípio do acesso à Justiça, o professor Paulo César Pinheiro Carneiro (2007, p. 65) informa que a “acessibilidade pressupõe a existência de pessoas, em sentido lato (sujeitos de direito), capazes de estar em juízo, sem óbice de natureza financeira, desempenhando adequadamente o seu labor (maneja adequadamente os instrumentos legais judiciais e extrajudiciais existentes), de sorte a possibilitar, na prática, a efetivação dos direitos individuais e coletivos, que organizam uma determinada sociedade”.

Na visão do professor Carneiro (2007, p. 65-114), a acessibilidade depende da satisfação de diversas condições para que os indivíduos possam adotar a conduta mais

¹⁰ No início do século XXI, a quantidade de novas ações distribuídas por ano na Justiça do Trabalho girava em torno de quatro milhões. Esse número foi aumentado significativamente para cerca de seis milhões e oitocentas mil nos anos de 2016 e 2017, o que significa um aumento percentual de 41,17%. Informação do número de ações ajuizadas extraída do relatório de estatística do CSJT. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 24 out. 2020.

adequada e eficiente na garantia dos seus direitos, quais sejam: direito à informação, legitimação adequada, custos, operosidade, utilidade e proporcionalidade.

Também sobre o tema, Kazuo Watanabe (2019, p. 3) adiciona conteúdo e atualiza o conceito ao explicar que “a problemática do acesso à Justiça não pode ser estudada nos acanhados limites do acesso aos órgãos judiciais já existentes. Não se trata apenas de possibilitar o acesso à Justiça enquanto instituição estatal; e sim de viabilizar o *acesso à ordem jurídica justa*”.

Assim, dado esse breve histórico do conceito do princípio do acesso à Justiça, restou ao legislador a tarefa de tentar compatibilizá-lo à litigiosidade crescente¹¹ que vinha sendo objeto de intervenções pontuais até então, sem se deixar incorrer em alterações legislativas autoritárias que relemam a segundo plano os interesses dos jurisdicionados e vulneram o referido princípio.¹²

Importante registrar a advertência do professor Aluisio Mendes de que:

Em tempos de democracia, a violação do preceito da inafastabilidade não ocorre, geralmente, de modo direto e expresso. O legislador, v.g., não edita normas que prevejam abertamente a impossibilidade de acesso, exigindo do intérprete atenta análise da razoabilidade das leis. O estudo de situações concretas permite, por outro lado, a visualização do alcance e dos limites na aplicação do princípio da inafastabilidade. (2011, p. 597).

Além disso, há o risco de que as alterações legislativas gerem mais insegurança jurídica e dificuldades ao jurisdicionado que pretende o reconhecimento do seu direito material, na medida em que quebra a uniformidade de um sistema vigente, deixando-o, por muitas vezes, descompensado¹³.

¹¹ Informação da série histórica de recebidos e julgados de 2004 a 2017, extraída do relatório de estatística do CSJT (Recebidos e Julgados na Justiça do Trabalho). Em 2004, foram recebidas 3.817.430 ações e esse número foi aumentando anualmente até que, em 2017, atingiu o total de 6.758.018 ações judiciais. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 24 out. 2020.

¹² Acerca das alterações promovidas no Código de Processo Civil de 1973, o professor Leonardo Greco fez importantes apontamentos que não se podem perder de vista no estudo do tema: “Esta perspectiva garantística do Processo Civil contemporâneo vem sendo profundamente ameaçada ultimamente pelos movimentos de reformas processuais desencadeados em vários países, entre os quais o Brasil, ditados preponderantemente pela necessidade justificável de debelar a crise do Judiciário resultante do excesso de processos e de recursos, mas que relemam a segundo plano a função tutelar dos interesses dos jurisdicionados e dos direitos subjetivos agasalhados pelo ordenamento jurídico, de que decorrem a inafastabilidade do contraditório participativo e da mais ampla defesa, e sufocam essas garantias e a preocupação com a qualidade das decisões, em benefício da produção em massa de decisões padronizadas, pouco refletidas, pouco debatidas e com reduzida probabilidade de serem acertadas, tanto do ponto de vista da justiça processual, quanto da justiça substantiva, ou seja, tanto do ponto de vista do respeito às garantias fundamentais do processo, entre as quais avultam o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal, quanto do ponto de vista do resultado, a correta reconstituição dos fatos e a adequada tutela dos direitos subjetivos das partes, através da aplicação da lei ao caso concreto.” (2008).

¹³ Conforme observa Rodolfo de Camargo Mancuso: “Em verdade, o vezo de tentar tapar as fissuras do dique que contém o acervo excessivo de processos, mediante iterativas e incessantes intervenções

A título ilustrativo e em análise *prima facie*, é possível citar algumas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista que impactaram substancialmente o sistema processual até então vigente, sem que com isso se pretenda esgotar ou eleger as principais modificações dentro de rol tão vasto.

A alteração dos requisitos da petição inicial no artigo 840, § 1º, da CLT, por sua vez, que passou exigir do autor da ação que tramita no rito ordinário o pedido certo, determinado e a indicação do seu valor, pode significar uma barreira para o jurisdicionado desassistido que se utiliza do *jus postulandi*¹⁴, notadamente se o Tribunal Regional do Trabalho não disponibilizar servidor público qualificado para auxiliá-lo no momento do ajuizamento da ação. Veja-se que, na alteração da regra da execução de ofício¹⁵, o legislador se preocupou em resguardar o autor que estivesse no exercício do *jus postulandi*, coerência que não foi repetida quanto aos requisitos da petição inicial.

Digno de nota, contudo, que a alteração tentou corrigir o total descompasso entre o valor atribuído à causa na petição inicial, que antes da reforma se dava para efeitos meramente de escolha do rito sumário, sumaríssimo ou ordinário, e o somatório do real valor econômico de cada pedido, sendo que até então apenas os dois primeiros ritos exigiam essa correspondência, inexistindo maiores debates de que tal exigência mitigava o acesso à Justiça.

O descompasso acima referido, associado à ausência de ônus da sucumbência e ao deferimento da gratuidade de justiça por conta da presunção quase absoluta da hipossuficiência do trabalhador, gerou, por quase duas décadas, o trâmite de ações judiciais por rito inadequado em razão da prática de majorar artificialmente o valor da causa para evitar o cumprimento dos requisitos da petição inicial e o trâmite específico das reclamações por meio do procedimento sumaríssimo¹⁶.

pontuais no já tão reformado Código de Processo Civil de 1973, além de pôr em risco a estabilidade do sistema como um todo, promoveu uma insegurança junto aos operadores do Direito, que — ao largo e ao longo do extenso território nacional — a muito custo tentaram acompanhar e assimilar as intermináveis alterações. Tal política, já se vê, incidira na armadilha (ou na tentação) da nomocracia — a vã empreita de tentar resolver déficits estruturais e organizacionais mediante a frenética produção de normas — ao invés de ir à verdadeira fonte do problema e, a partir daí, excogitar os programas e estratégias de atuação idôneos a resolver ou ao menos equacionar a crise instaurada.” (MANCUSO, 2015, p. 33).

¹⁴ Art. 791, CLT - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

¹⁵ Art. 878, CLT - A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

¹⁶ Art. 852-B, CLT - Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo: I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente.

Art. 852-C, CLT - As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.

Art. 852-H, CLT - Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente.

§ 1º Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz.

§ 2º - As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.

É possível, portanto, que a alteração legislativa corrija o fluxo da tramitação das ações pelos ritos ordinário e sumaríssimo, atendendo à expectativa do legislador que criou procedimento mais célere em benefício do jurisdicionado¹⁷, uma vez que a exigência de pedido com indicação de valor passou a ser exigível em todos os ritos.

Outro ponto relevante é a assistência judiciária, exercida predominantemente pelos sindicatos das categorias profissionais¹⁸ que, por conta da Reforma Trabalhista, tiveram a sua fonte de custeio abruptamente reduzida com o fim da contribuição sindical obrigatória¹⁹, deixando o legislador de reconhecer o papel relevante dessas associações no sistema de acesso à Justiça.

É importante registrar que não se tem notícia da atuação na Justiça Especializada de defensores públicos estaduais e/ou de defensores públicos federais, salvo em Brasília por conta de um projeto ainda muito reduzido e incipiente²⁰, sob a alegação de falta de pessoal, em contrariedade à regra do artigo 98, *caput* e § 1º, da Constituição da República de 5 de outubro de 1988 (CRFB).

Ao tratar da assistência judiciária em 2015, Aluisio Mendes e Larissa Silva (2015, p. 1.836) já avaliavam a dificuldade para cumprir o comando constitucional:

Em 2014, com o advento da Emenda Constitucional 80, a Constituição passou a dispor, em seu artigo 98, § 1º que, no prazo de 8 (oito) anos, a União, os Estados e o Distrito Federal deverão contar com defensores públicos em todas as unidades jurisdicionais, o que significa que apenas em 2022 deverá haver defensor público em todas as comarcas e seções

§ 3º - Só será deferida intimação de testemunha que, comprovadamente convidada, deixar de comparecer. Não comparecendo a testemunha intimada, o juiz poderá determinar sua imediata condução coercitiva.

¹⁷ Sobre o tema, vale citar a conclusão do professor Leonardo Faria Schenk: “A residualidade dos processos de cognição plena é uma tendência anunciada. A opção por modelos processuais simplificados, capazes de entregar resultados às partes em um menor espaço de tempo, por meio de uma cognição sumária, sinaliza os novos rumos do processo civil.” (2014, p. 575).

¹⁸ Lei nº 5.584, de 26 de julho de 1970: Art. 14 - Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

[...]

Art 18. - A assistência judiciária, nos termos da presente lei, será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado do respectivo Sindicato.

¹⁹ Art. 578, CLT - As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579, CLT - O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

²⁰ Em novembro de 2010, foi implantado um projeto piloto na Defensoria Pública da União do Distrito Federal que criou quatro escritórios trabalhistas para atender às demandas da população carente. Hoje, são cinco escritórios trabalhistas. Infelizmente, essa ação não pôde ser expandida aos demais órgãos de atuação fora do Distrito Federal em virtude da falta de força de trabalho para operacionalizar a demanda (BRASIL, Defensoria Pública da União, 2020).

judiciárias, facilitando o acesso à Justiça dos hipossuficientes no Brasil. Essa meta, porém, enfrenta diversos desafios orçamentários no país.

Outra mudança trazida com a Reforma Trabalhista, que apresenta diferença de tratamento quando comparada ao Código de Processo Civil, se deu quanto às limitações para edição de súmulas e enunciados de jurisprudência, previstas nos artigos 8º, § 2º, e 702, alínea f, §§ 3º e 4º, da CLT²¹.

Enquanto a regra constante do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - CPC) deixou a cargo dos Tribunais e dos seus regimentos internos “uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente”, inclusive pela edição de enunciados de súmulas correspondentes a sua jurisprudência dominante²², o legislador reformista optou por advertir sobre o conteúdo e exigir quórum qualificado para criação e alteração de súmula e enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, engessando-os.

Por fim, na linha das alterações que impactaram o sistema processual trabalhista, insere-se a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais e dos honorários periciais pela parte sucumbente, ainda que tenha obtido em juízo os benefícios da gratuidade de justiça²³.

²¹ Artigo 8º, § 2º, CLT - 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.

Artigo 702, CLT:

[...]

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.

²² Art. 926, CPC - 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.

²³ Artigo 790, § 4º, CLT - O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

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

[...]

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

Nesse ponto, o legislador, mais uma vez, criou uma regra claramente diferenciada daquela que foi estatuída no CPC²⁴, em prejuízo do trabalhador detentor do aludido benefício, principalmente quando se verifica a permissão para que créditos de natureza eminentemente alimentar fossem utilizados para essa finalidade, sem que se alterasse a situação de hipossuficiência econômica.

Tal situação, contudo, foi recentemente alterada quando o Supremo Tribunal Federal (STF), em 20/10/2021, atendeu ao pedido do Procurador Geral da República no julgamento da ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 5.766, para suspender a eficácia da expressão “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, inserida no *caput*, do § 4º do art. 790-B da CLT, e da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa,” inserida no art. 791-A, § 4º, da CLT²⁵, acórdão publicado em 3/5/2022; embargos de declaração rejeitados, publicação em 29/6/2022; trânsito em julgado em 4/8/2022.

Pelo exposto, é possível concluir que algumas alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 no Processo do Trabalho tiveram o objetivo de reduzir artificialmente a

Art. 791-A, § 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.

²⁴ Art. 95 § 3º, CPC - Quando o pagamento da perícia for de responsabilidade de beneficiário de gratuidade da justiça, ela poderá ser: I - custeada com recursos alocados no orçamento do ente público e realizada por servidor do Poder Judiciário ou por órgão público conveniado; II - paga com recursos alocados no orçamento da União, do Estado ou do Distrito Federal, no caso de ser realizada por particular, hipótese em que o valor será fixado conforme tabela do tribunal respectivo ou, em caso de sua omissão, do Conselho Nacional de Justiça.

§ 4º Na hipótese do § 3º, o juiz, após o trânsito em julgado da decisão final, oficiará a Fazenda Pública para que promova, contra quem tiver sido condenado ao pagamento das despesas processuais, a execução dos valores gastos com a perícia particular ou com a utilização de servidor público ou da estrutura de órgão público, observando-se, caso o responsável pelo pagamento das despesas seja beneficiário de gratuidade da justiça, o disposto no art. 98, § 2º.

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

§ 1º A gratuidade da justiça compreende:

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

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

§ 3º Vencido o beneficiário, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 5 (cinco) anos 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.

²⁵ STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>. Acesso em: 3 abr. 2022.

distribuição de ações trabalhistas, em clara violação ao princípio do acesso à Justiça, por meio de critérios mais prejudiciais aos trabalhadores detentores da gratuidade de justiça em comparação com as regras do Processo Civil. Tais modificações deletérias cumprem assim, no curto prazo, o intento de todo aquele movimento político que culminou com a promulgação da referida lei.

Bibliografia

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. *A crise econômica de 2014/2017*. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/BD4Nt6NXVr9y4v8tqZLJnDt/?lang=pt>. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. Defensoria Pública da União. *Assistência jurídica integral e gratuita no Brasil: um panorama da atuação da Defensoria Pública da União / Defensoria Pública da União*. Assessoria de Planejamento, Estratégia e Modernização. 4. ed. Brasília: DPU, 2020. Disponível em: https://www.dpu.def.br/images/stories/arquivos/PDF/Panorama_atuacao_DPU.pdf. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recebidos e Julgados na Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 24 out. 2020.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça*. Tradução e revisão de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1988, Reimpressão 2015.

CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro. *Acesso à Justiça: juizados especiais e ação civil pública: uma nova sistematização da teoria geral do processo*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

CASAGRANDE, Cássio. “Brasil, ‘Campeão de Ações Trabalhistas’: como se constrói uma falácia”. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/brasil-campeao-de-aco-es-trabalhistas-25062017>. Acesso em: 23 out. 2020.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Justiça em Números 2020: ano-base 2019*. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

FERNANDES, João Renda Leal. O “mito EUA”: um país sem direitos trabalhistas? Salvador: JusPodium, 2021.

GRECO, Leonardo. Publicismo e privatismo no processo civil. *Revista de Processo*, vol. 164, p. 29-56, out. 2008.

IMPEACHMENT de Dilma Rousseff marca ano de 2016 no Congresso e no Brasil. *Agência Senado*, Brasília, 28 dez. 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/28/impeachment-de-dilma-rousseff-marca-ano-de-2016-no-congresso-e-no-brasil>. Acesso em: 22 out. 2020.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Acesso à Justiça: condicionantes legítimas e ilegítimas*. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Inafastabilidade da prestação jurisdicional à luz do acesso à Justiça. In: TORRES, Ricardo Lobo; KATAOKA, Eduardo Takemi; GALDINO, Flavio (org.). *Dicionário de Princípios Jurídicos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. *Incidente de resolução de demandas repetitivas: sistematização, análise e interpretação do novo instituto processual*. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro; SILVA, Larissa Clare Pochmann da. Acesso à Justiça: uma releitura da obra de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, a partir do Brasil, após 40 anos. *Revista Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, v. 8, p. 1.827-1.858, 2015.

PROMULGADA Emenda Constitucional do Teto de Gastos Públicos. *Agência Senado*, Brasília, 15 dez. 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/15/promulgada-emenda-constitucional-do-teto-de-gastos>. Acesso em: 22 out. 2020.

SILVA, Bruno Freire e. A reforma processual trabalhista e o acesso à Justiça. *Revista de Processo*, v. 278, p. 393-410, São Paulo, Revista dos Tribunais, abr. 2018.

STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. *Notícias STF*, 20 out. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>. Acesso em: 3 abr. 2022.

WATANABE, Kazuo. *Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à Justiça, processos coletivos e outros estudos*. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

Uma jornada pelo teletrabalho a partir da Reforma Trabalhista

Adriana Paula Domingues Teixeira¹

Introdução

O presente artigo tem por finalidade analisar o teletrabalho a partir da regulamentação significativa iniciada com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), que completará 5 anos de vigência em 11/11/2022, passando pelas recentes modificações da Medida Provisória (MP) nº 1.108, de 25 de março de 2022.

Quase dois anos após uma regulamentação mais ampla do teletrabalho, o mundo é impactado por uma pandemia de dimensão e impactos de difícil previsibilidade, colocando em evidência a fragilidade do mundo moderno e globalizado, onde a única certeza existente é a mudança. A globalização não só eliminou barreiras físicas, mas trouxe a preocupação com a disseminação rápida de doenças de alto contágio, reacendendo a chama do nacionalismo.

A necessidade do isolamento social e a paralisação da economia deram ao teletrabalho um novo protagonismo. A regulamentação decorrente da Reforma Trabalhista não foi, contudo, suficiente para as respostas rápidas exigidas pela pandemia do Covid-19.

O caráter voluntário e consensual do teletrabalho se mostrava incompatível com a necessidade de sua imposição como único regime capaz de manter a produtividade, sem os riscos de contágio ocasionados pelo trabalho presencial. A nova realidade trouxe demandas sociais inéditas, impondo mudanças legislativas, inicialmente de forma temporária e, posteriormente, definitiva, com o intuito de adoção do teletrabalho com maior amplitude, sem precarização dos direitos dos trabalhadores nesse novo regime de trabalho.

Assim, este ensaio partirá do impacto da Reforma Trabalhista na regulamentação do teletrabalho no Brasil, com a abordagem dos principais dispositivos correlatos, até a recente modificação após sua experimentação em massa a partir da emergência do Covid-19. Iniciando da sua regulamentação incipiente até a Reforma Trabalhista, chegará às mais recentes atualizações, decorrentes dos impactos pós-pandêmicos e positivadas por medidas provisórias.

A implementação do teletrabalho em larga escala e de modo repentino foi essencial para a percepção da necessidade de mudanças legislativas em breve lapso temporal, e para a reafirmação desse modelo de prestação de serviços como um “novo normal”, mesmo após o fim do período crítico da crise sanitária.

Em pouco tempo o teletrabalho passou de uma situação de atipicidade social e até legal para uma nova realidade cotidiana, com aumento exponencial de teletrabalhadores e difusão em escala global.

¹ Juíza Titular da 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Mestre em Direito Laboral pela Universidade de Coimbra (UC), Portugal.

I. Da Lei nº 12.551/2011 à Reforma Trabalhista

O teletrabalho no Brasil apenas foi regulamentado de forma específica com a Reforma Trabalhista advinda da Lei nº 13.467/2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017 ante a *vacatio legis* de 120 dias da publicação oficial (ocorrida em 14 de julho de 2017).

A Lei nº 13.467/2017 introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT) um capítulo próprio destinado ao teletrabalho (*Capítulo II-A*). O legislador acrescentou letras ao art. 75, e a CLT ganhou cinco novos dispositivos (art. 75-A a art. 75-E)².

Anteriormente à Reforma, aplicava-se ao teletrabalhador regime análogo ao do trabalhador em domicílio, tratado na redação consolidada original, dos artigos 6º e 83 da CLT. Tal ocorria por meio de interpretação extensiva e ampla, consagrada na jurisprudência. A redação primitiva equiparava o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado, desde que presentes os requisitos do liame empregatício. Ou seja, o local habitual da prestação do trabalho sofria uma primeira flexibilização, com a deslocação do centro de produção para o domicílio.

Então, ainda que o legislador de 1943 não tivesse a concepção do teletrabalho, havia naquela previsão um elemento comum ao atual conceito: a descentralização do local de produção, autorizador da analogia por equiparação.

Apenas a partir da nova redação do art. 6º, parágrafo único, da CLT, conferida pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, é que houve expressa referência ao trabalho prestado à distância em igualdade de direitos com aquele executado no estabelecimento do empregador, desde que presentes os requisitos do vínculo empregatício, ou seja, as características de que trata o art. 3º da Consolidação (subordinação jurídica, personalidade, não eventualidade, onerosidade).

De igual modo, no parágrafo único do mesmo art. 6º houve equiparação do controle indireto, por meios telemáticos e informatizados, ao controle direto e pessoal. Essa inovação se amoldava aos conceitos de *subordinação objetiva* e de *subordinação estrutural*, que tiveram como precursor o ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maurício Godinho Delgado.

Inobstante este avanço na regulamentação, os teletrabalhadores continuavam a sujeitar-se às regras gerais do regime laboral comum, por força de um entendimento doutrinário e jurisprudencial. Não havia nenhuma regulamentação específica sobre as várias particularidades do teletrabalho, que envolvem a forma de ajuste, o caráter voluntário e reversível, a duração do trabalho, responsabilidade sobre os instrumentos, privacidade, condições do trabalho, responsabilidade por acidentes e doenças ocupacionais, formação profissional, proteção de dados e representação coletiva. Nem mesmo referência ao princípio isonômico de forma expressa existia.

Sob este aspecto, a alteração do artigo 6º foi criticada por não trazer mudanças no cenário do teletrabalho, que continuava incerto e repleto de lacunas. A modificação não

² Regras para inserção de dispositivos previstas no art. 12, “b”, da Lei Complementar (LC) nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, com redação dada pela LC nº 107, de 26 de abril de 2001.

resolvia seus problemas específicos, geradores de instabilidade jurídica e desmotivadores da sua aplicação em massa.

Dessa forma, tão somente com o advento da Reforma Trabalhista é que houve uma regulamentação específica do teletrabalho, expressa em diversos artigos consolidados: do art. 75-A ao 75-E, além das alterações do art. 62, inciso III (que enumera exceções às regras de duração do trabalho), e art. 611-A, inciso VIII (que aborda a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de teletrabalho, seja *in pejus* ou *in melius*).

II. Principais direitos

A regulamentação do teletrabalho pela Reforma Trabalhista inicia-se pelo art. 75-A, que dispõe que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto no novo capítulo (Capítulo II-A). No dispositivo seguinte, o legislador conceitua o teletrabalho, com definição muito semelhante à empregada pelo legislador português (BRASIL, 2018, p. 32-33).

Note-se que o objeto foi delimitado de forma restritiva, abrangendo apenas os trabalhadores com subordinação jurídica. Fora da proteção estão os teletrabalhadores autônomos ou com dependência econômica.

Outro elemento diferenciador é a última parte do referido artigo, que procura distinguir o teletrabalho do trabalho externo. O teletrabalho, embora realizado fora do estabelecimento do empregador de forma preponderante, não pode ser confundido com o trabalho externo. Isso porque este último pode ser executado sem o uso de ferramentas tecnológicas, mas não pode ser realizado no estabelecimento do empregador ante a natureza da atividade, o que obsta o próprio controle de jornada. Embora exista a figura do teletrabalho móvel, esta é apenas uma das suas modalidades, não sendo da essência do instituto o seu desenvolvimento sem um ponto ou lugar fixo.

Assim, a característica distintiva reside, justamente, nos instrumentos tecnológicos, que são imprescindíveis no teletrabalho e nem sempre estão presentes no trabalho externo desenvolvido por vendedores, instaladores, motoristas, entregadores e outros tipos de trabalhadores externos. Aqui é preciso reforçar o elemento da essencialidade do uso da tecnologia: não se trata apenas de um instrumento de trabalho, mas de ferramenta sem a qual a realização da atividade não é possível (aspecto qualitativo). Logo, uma vez presente o elemento tecnológico de comunicação, estaremos diante da figura do teletrabalho móvel e não de trabalho externo.

Atualmente, o conceito enunciado no art. 75-B e sua estrutura foram substancialmente alterados pela MP nº 1.108, de 25 de março de 2022. Esta poderá ser convertida em lei ou caducar, se ao final do prazo máximo de 120 dias não houver a devida aprovação pelo legislativo, ocasião em que os efeitos produzidos nesse interregno tendem a ser preservados.

Anteriormente à citada MP, o teletrabalho era conceituado pelo texto legal como o realizado preponderantemente fora das dependências do empregador e com recursos telemáticos. Na redação atual, a execução não preponderante fora das dependências do empregador não desnatura a essência do instituto. Tornou-se irrelevante o elemento

quantitativo. Objetivou-se ampliar o conceito do teletrabalho na modalidade mista, a tempo parcial ou total, sem que a permanência mais frequente no estabelecimento do empregador pudesse constituir óbice ao regime ou sua descaracterização.

Diferentemente dessa opção legislativa, mas com resultado similar, o legislador português alterou também o conceito originário no Código do Trabalho (CT) português (art. 165º da Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009), retirando o elemento quantitativo — “habitualmente fora da empresa” —, substituindo-o por trabalho prestado em local que não seja determinado pelo empregador, dando ênfase à natureza voluntária do teletrabalho, como uma opção do empregado pela escolha do local de trabalho³.

Nada obsta, portanto, que o teletrabalhador possa comparecer em alguns dias no estabelecimento principal, como consta do parágrafo primeiro do art. 75-B, da CLT, com a nova redação da MP nº 1.108/2022, na medida em que essa modalidade de labor pode ser desenvolvida de forma integral (*full-time*) ou parcial (*part-time*), alternada ou pendular.

Ainda foram acrescentados mais dois parágrafos ao art. 75-B, da CLT para estabelecer a possibilidade do regime de teletrabalho com ou sem controle por unidade de tempo, quando vinculado à produção ou tarefa. Nessa última opção, o teletrabalhador passa a ficar isento de controle de jornada, como era a regra geral do art. 62, inciso III, da CLT, que excepcionava da aplicabilidade do Capítulo II (Da Duração do Trabalho) os teletrabalhadores em sentido lato.

A mudança continuará a gerar controvérsias quanto à possibilidade de controle da jornada quando forem impostas ao teletrabalhador metas de produção que acarretem seja ultrapassada a duração normal do trabalho. A crítica a essa exclusão se refere ao fato de a própria redação do art. 6º, parágrafo único, da CLT possibilitar o controle por meios telemáticos ou indiretos, pelo estabelecimento de metas de produção, prazos, relatórios e rotinas.

Então, a interpretação possível a ser realizada é a mesma referente ao trabalhador externo, em que pese a supressão intencional da expressão existente nos trabalhadores externos de “incompatibilidade com a fixação de horário de trabalho”.

Com efeito, há uma presunção relativa da impossibilidade de controle de jornada na fixação do teletrabalho por produção, que poderá ser elidida por prova em contrário, cujo ônus competirá ao empregado, ao menos em princípio, por força da norma referida. Nada obsta, contudo, que esse encargo possa ser atribuído ao empregador pelas circunstâncias do caso, por meio da inversão do ônus da prova autorizada pelo art. 818, § 1º, da CLT. Deverá

³ Art. 165º do Código do Trabalho português, em sua redação original: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Nova redação: “Noção de teletrabalho e âmbito do regime. 1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. 2 - As disposições contidas nos artigos 168º, 169º-A, 169º-B, 170º e 170º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.” (alterado pelo artigo 2º da Lei nº 83/2021 - Diário da República nº 235/2021, Série I de 6/12/2021, em vigor a partir de 1º/1/2022).

demonstrar o controle efetivo e a mensuração da jornada de trabalho por meios eletrônicos de monitoramento, ou a exigência de metas.

A MP nº 1.108/2022 acrescentou, ainda, outros parágrafos ao art. 75-B, da CLT. Limitaremos o objeto de análise aos mais relevantes, em razão das características do presente estudo.

No § 4º do art. 75-B, o legislador esclarece que o teletrabalho não se confunde com a atividade desenvolvida pelo operador de *telemarketing* ou teleatendimento, que possui normas especiais, inclusive quanto à limitação da jornada e intervalos. Nessas modalidades, embora possa estar associado o uso de recursos telemáticos para atendimentos a clientes ou comercialização de produtos, não há natureza voluntária do trabalho, ou seja, não existe a opção de escolha do local da prestação de serviços, sendo este determinado de forma exclusiva pelo empregador, em geral nos centros de atendimento (*call centers*).

O § 5º do mesmo artigo não considera como de atividade efetiva ou tempo à disposição do empregador, nem mesmo prontidão ou sobreaviso, “o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de *softwares*, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho” fora da jornada normal. Criou-se presunção de que tal utilização seria para fins particulares, sendo sempre relativa, ou seja, que admite prova em contrário, cujo ônus competirá ao empregado.

Outra interessante regulamentação foi o teletrabalho transfronteiriço ou transnacional, onde prevaleceu o entendimento da aplicação da legislação brasileira, quando contratado no Brasil, com exceção das disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que trata da aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a legislação territorial, ou “salvo disposição em contrário estipulada pelas partes.” Uma observação relevante é que a norma eleita pelas partes seja mais favorável que a brasileira, sob pena de violação do princípio protetor.

No âmbito da União Europeia prevalecem, na questão da aplicação do direito material, as regras do Regulamento de Roma I — Regulamento (CE) nº 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais. No caso dos conflitos advindos das relações trabalhistas, o legislador estabeleceu uma regra específica, consagrando no seu art. 8º (*contratos individuais de trabalho*) uma multiplicidade de elementos de conexão, as denominadas conexões em cascata (múltipla subsidiária). A primeira regra contida no referido dispositivo (nº 1) prevê a liberdade de escolha, pelas partes, da lei aplicável. Esta, porém, não é ilimitada; tem como balizas as disposições imperativas contidas na lei subsidiária, que seria aplicável acaso não houvesse a escolha. Dessa forma, a prerrogativa de eleger a lei que regerá o contrato individual de trabalho não prevalecerá sempre que tiver por intuito conferir ao trabalhador uma proteção inferior à que teria direito, caso não tivesse ocorrido opção. Tal limitação encontra-se em harmonia com o princípio do *favor laboratoris*, que objetiva assegurar a proteção da parte mais vulnerável da relação, que no caso do Direito do Trabalho, é, normalmente, o trabalhador.

A tutela conferida pela norma é adequada, considerando que, à exceção dos trabalhadores com maior especialização e melhor remunerados, dificilmente os demais

empregados terão condições de negociar as cláusulas contratuais em igualdade de condições com o empregador, especialmente com as elevadas taxas de desemprego. Então, a presunção da existência de vício na escolha de uma lei que proporciona uma proteção inferior à da lei subsidiária parece ser a limitação mais oportuna à natureza especial da relação laboral.

O art. 75-C da CLT⁴, *caput*, trata do requisito formal, exigindo uma referência expressa ao regime do teletrabalho no contrato de trabalho, com a delimitação das atividades que serão realizadas pelo empregado. Ou seja, deverá haver cláusula contratual explícita sobre o regime de teletrabalho para uma contratação externa, ou um aditivo contratual na situação de convalidação do regime presencial para teletrabalho (art. 75-C, § 1º, da CLT). A necessidade de aditivo contratual e a especificação das atividades não dão margem à defesa do contrato expresso verbal, o que é sustentável nos contratos típicos de trabalho (art. 443, da CLT), mas não nos especiais.

O parágrafo primeiro do art. 75-C enfatiza uma das principais características comuns ao teletrabalho: a voluntariedade. Há, pois, a necessidade do acordo de vontades para a convalidação do regime presencial em teletrabalho. Nesse ponto, a regulamentação deu-se de modo similar à previsão do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, e da legislação portuguesa.

Não tivemos na legislação brasileira igual preocupação quando do retorno do regime de teletrabalho para o presencial, com evidente desequilíbrio para o teletrabalhador. O empregador terá em seu benefício a possibilidade de reversibilidade unilateral, consoante previsão do art. 75-C, § 2º, da CLT, sendo suficiente um prévio aviso de 15 dias. Igual direito, porém, não é conferido ao trabalhador. Assim, a solução do direito português é mais equânime e harmônica com a natureza voluntária e modificável do teletrabalho.

Saliente-se a diversidade de entendimentos do legislador brasileiro na questão do caráter reversível do teletrabalho. Na maior parte das legislações é permitida a possibilidade de reversão, desde que por acordo. No Código português essa possibilidade foi prevista inicialmente por acordo, e, posteriormente, de forma unilateral para ambas as partes na última alteração sofrida, sendo suficiente um aviso prévio no contrato por prazo indeterminado (art. 167º, do CT).

Assim sendo, a reversibilidade do regime, de forma unilateral, ainda que mediante aviso prévio de quinze dias, será de discutível validade se prejudicial ao trabalhador. A exceção, portanto, não teve nenhuma vinculação a uma justificativa plausível. Essa disposição entra em linha de colisão com o art. 468 da CLT e com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, nele consagrado.

Outra exceção ao princípio da consensualidade no teletrabalho decorreu do estado de calamidade pública decretado por força da pandemia do Covid-19 (Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020).

⁴ Art.75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2018, p. 33).

Portanto, em breves linhas, pontuaremos apenas que foi autorizada pela MP nº 927, de 22 de março de 2020, e posteriormente pela MP nº 1.046 de 27 de abril de 2021, a implementação do teletrabalho por ato unilateral do empregador. A determinação abrange tanto a mudança do regime presencial para o de teletrabalho quanto o inverso, independentemente de acordos individuais ou coletivos, com a dispensa, inclusive, do registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Exigiu-se somente uma comunicação prévia ao empregado, com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Por fim, foi publicada a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, que impôs o teletrabalho para as gestantes independentemente de requerimento, como um autêntico dever do empregador acaso houvesse compatibilidade com a função. Tal não ocorrendo, a solução consistiria no seu afastamento e encaminhamento ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) mediante a aplicação analógica do art. 394-A, § 3º, da CLT.

Trata-se de situações em que o teletrabalho se impõe para proteção de determinadas categorias mais vulneráveis, tendência manifestada em outros países (Portugal, Reino Unido, Espanha, França e Lituânia, como alguns exemplos). Mais recentemente a Lei nº 14.311, de 9 de março de 2022, modificou a Lei nº 14.151 para dispor que a empregada gestante não imunizada, cujo trabalho não seja compatível com o teletrabalho, poderá ter a atividade modificada, sem prejuízo da remuneração e do retorno à função anterior. Também estabeleceu como marcos de retorno ao trabalho presencial o fim do estado de emergência de saúde pública de importância nacional, a imunização por vacina da gestante e até a opção por não ser imunizada, ocasião em que assinaria um termo de responsabilidade. Em causa, nesta última situação, encontra-se a constitucionalidade desta previsão, considerando a proteção da vida do nascituro e o próprio risco potencial à coletividade.

Em suma, o teletrabalho interno ou externo na regulamentação ordinária do Direito brasileiro pela CLT tem natureza consensual, todavia exigindo-se acordo escrito. Alteração vigente por força da MP nº 1.108/2022 criou uma nova disposição, acrescentando mais um artigo (75-F), onde se estabeleceu prioridade para os trabalhadores deficientes e com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade, ao regime do teletrabalho, desde que haja compatibilidade com a função.

No Direito português houve também recente modificação para conferir o direito ao teletrabalho para os trabalhadores com filhos menores de até oito anos, em algumas situações definidas na norma, desde que haja compatibilidade com a função e o empregador disponha dos recursos e meios. Uma vez preenchidos os requisitos, o trabalhador não teria prioridade na vaga ao teletrabalho, mas um direito potestativo.

Por força da pandemia do Covid-19 surgiram duas exceções à natureza voluntária do teletrabalho. A primeira se verifica quando é determinado de forma unilateral pelo empregador, por força da legislação temporária e emergencial do Covid-19. A segunda situação, também temporária, mas decorrente da lei (Lei nº 14.151/2021, modificada pela Lei nº 14.311/2022), é a obrigação do teletrabalho à empregada grávida, independentemente de qualquer requerimento, durante o período emergencial. Mais do que um direito, trata-se de um dever do empregador, pois o objeto de tutela não é apenas a vida da trabalhadora, mas também a do nascituro, bens de evidente interesse de toda a sociedade.

Em continuidade, temos o art. 75-D, da CLT, que trata da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho, além das respectivas despesas. A forma de tratamento da matéria mostrou-se confusa e lacunosa. A regulamentação não cumpriu a finalidade de proporcionar segurança jurídica, gerando mais incertezas do que garantias. Infere-se do texto a falta de clareza em precisar a *ratio legis*. Não é possível afirmar se o objetivo foi deixar para as partes o ajuste contratual sobre a responsabilidade na aquisição, instalação e manutenção dos equipamentos, possibilitando ao empregador a sua transferência para o empregado, ou o ajuste da forma ou maneira em que se daria o reembolso destas despesas, quando arcadas pelo empregado, ou até mesmo ambas as situações.

Assim, compartilhamos do posicionamento dos juristas que sustentam que o que deve ser objeto do contrato e do acordo de vontades é apenas e tão somente a forma do reembolso, tanto das despesas com eletricidade e internet, quanto da aquisição dos equipamentos, caso não sejam pagos ou fornecidos de forma direta pelo empregador. O dispositivo não autoriza a possibilidade de o patrão transferir para o teletrabalhador os riscos do negócio, com o desvirtuamento da própria natureza do contrato de trabalho, que se caracteriza pelo trabalho pessoal realizado por conta alheia (princípio da alteridade), e não própria. Logo, a primeira parte deverá ser conjugada com a segunda, no sentido de que, ficando a encargo do trabalhador tais despesas, estas deverão ser reembolsadas, seja através de comprovação por recibos ou por meio de um valor fixo mensal, em ambas as situações de natureza indenizatória, como instrumento de trabalho.

A única situação defendida pela doutrina (MIZIARA, 2018, p. 1.012) em que o empregador não estaria obrigado ao reembolso seriam as despesas ordinárias realizadas pelo empregado mesmo antes do ajuste do teletrabalho. Ou seja, quando o teletrabalho não ocasiona para o empregado nenhuma despesa extraordinária de eletricidade ou internet, fazendo uso do seu equipamento próprio, e desde que não haja por parte do empregador exigências específicas de maquinário ou exclusividade de determinado cômodo ou região para o trabalho. Nessas situações, não haveria o que ser reembolsado, adotando-se a mesma solução conferida pelo legislador para a manutenção de uniformes pelo empregado, na forma do art. 456-A, parágrafo único, da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017, e, anteriormente, pelo entendimento jurisprudencial⁵.

Contudo, há outras controvérsias que poderão ser suscitadas perante os Tribunais. É possível imaginar a cobrança pelo desgaste pelo uso dos equipamentos particulares ou a reserva de cômodo do imóvel para o trabalho, o que poderá ensejar uma indenização equiparável à da locação de veículo particular do trabalhador para a execução do trabalho, como na situação dos instaladores de serviços de telecomunicações.

⁵ A) *Agravo de instrumento. Recurso de revista. Processo sob a égide da Lei nº 13.015/2014 e anterior à Lei nº 13.467/2017. Lavagem de uniforme. Roupas de uso comum ou cotidiano. Ressarcimento de despesas indevido.* (TST - 3ª Turma - Rel. Min. Maurício Godinho Delgado - RR-21346-88.2016.5.04.0008 - DEJT 1º/3/2019).

Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/681801322/recurso-de-revista-rr-213468820165040008>. Acesso em: 12 jan. 2021.

A melhor solução nessas situações seria verificar o interesse no teletrabalho. O pleito de ressarcimento destas despesas extraordinárias seria defensável quando o teletrabalho fosse imposto por força de lei ou por iniciativa do empregador, não cabendo indenização no interesse exclusivo do trabalhador.

Finalmente, o art. 75-E trata do dever de o empregador instruir seus empregados de forma expressa e ostensiva quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, trazendo no parágrafo único a obrigação de o empregado em “assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

É dever do empregador o fornecimento dos equipamentos individuais de proteção (art. 166, da CLT) e coletivos (art. 154, da CLT), assim como o ônus da avaliação técnica dos riscos no meio ambiente e o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, da CLT), o que se faz normalmente por perícias técnicas e por programas, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Ainda que o teletrabalho seja domiciliário, tal circunstância não transfere para o empregado tal ônus. Nem mesmo a assinatura de um termo de responsabilidade poderá afastar essa obrigação do empregador, servindo tão somente como evidência de que foram repassadas orientações acerca da melhor forma de execução do trabalho: trata-se de um início de prova, jamais prova absoluta da ausência de responsabilidade do empregador.

No caso, continuará o empregador com a obrigação de fornecimento de equipamento adequado ao trabalho, observando-se os riscos ergonômicos (altura compatível com a estatura, fadiga laboral, posição estática), fiscalização, monitoramento e reposição periódica do equipamento. Não é defensável a inversão do ônus da prova pela assinatura do termo de responsabilidade por parte do empregado.

Na maioria das legislações, esse vem sendo o ponto mais sensível, prevalecendo o entendimento que deve haver a anuência do trabalhador nas inspeções, que devem ocorrer em horário comercial e em dias úteis.

Outro dispositivo que merece referência é o art. 611-A, inciso VIII, da CLT, que permite que a convenção e o acordo coletivo disponham de forma diversa da previsão legal sobre o teletrabalho (prevalência do negociado sobre o legislado com a flexibilização das regras sobre o teletrabalho por força dos instrumentos de negociação coletiva), de forma até mesmo mais prejudicial. Será possível a regulamentação de lacunas da lei, como normas específicas sobre a representação coletiva desses trabalhadores ou a proteção de dados, mas, também, poderá haver previsões de obrigatoriedade de teletrabalho e condições até mesmo mais gravosas, como exigência de aumento da produtividade.

III. Conclusão

Apesar da existência de algumas lacunas na regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, como a deficiência na previsão do direito à privacidade, à desconexão e a forma de exercício de direitos coletivos, é irrefutável que os principais pontos sobre

o teletrabalho foram abordados, possibilitando a instituição deste regime com maior segurança jurídica.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: o trabalho à distância e o distanciamento do Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 29-47, 2018. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2018/10/REVISTA-TRT12_ED_30_2018.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O Teletrabalho e a Subordinação Estrutural. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 19, n. 3.848, 13 jan. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26377>. Acesso em: 22 jun. 2020.

ALVES, LURDES DIAS. *Proteção de dados pessoais no contexto laboral: o direito à privacidade do trabalhador*. Coimbra: Almedina, 2020. E-book.

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho: noções básicas*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

AMADO, João Leal. *O Teletrabalho: do Código à Covid-19*. Observatório Almedina Net. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>. Acesso em: 15 jun. 2020.

AMADO, João Leal. MOREIRA, Teresa Coelho. *A desconexão dos trabalhadores: direito ou dever?* (Dossier 324: Teletrabalho e os riscos da teledisponibilidade). 7 fev. 2021. Disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/desconexao-dos-trabalhadores-direito-ou-dever/72675>. Acesso em: 13 abr. 2021.

AMADO, João Leal. MOREIRA, Teresa Coelho. O Regime Jurídico do Contrato de Teletrabalho Subordinado no Ordenamento Português. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 85 n. 12 dez. 2021.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. O teletrabalho e os sindicatos: novos rumos para a atuação dos entes de classe nos âmbitos nacional e transnacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 158-172, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/176101>. Acesso em: 19 ago. 2020.

BARBOSA, Washington Luís Batista. Teletrabalho, uma análise comparada da legislação: Brasil, América Central, América Latina e Europa. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 205, p. 247-256, set. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165332>. Acesso em: 19 ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 33, n. 127, p. 13-27, jul./set. 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/173491>. Acesso em: 31 mar. 2021.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943]. *CLT de bolso* – Atualizada com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 e MP 808). São Paulo: Rideel, 2018.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.108*, de 25 de março de 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (3. Turma). *Recurso de revista 21346-88.2016.5.04.0008*. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado, 27 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2018&numProcInt=221125&dtaPublicacaoStr=01/03/2019%2007:00:00&nia=7301934>. Acesso em: 12 jan. 2021.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pinto (coord.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017. E-book.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

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

MIZIARA, Raphael. A Reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil (2018). *Revista Jurídica Luso-brasileira*, Ano 4, n. 6, Lisboa: 2018.

PORTUGAL. *Código do Trabalho* - Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro. 16. ed. Porto: Porto Editora, 2019.

PORTUGAL. *Lei nº 83/2021*, de 6 de dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina, 2003. v. I.

UNIÃO EUROPEIA. *Europe Framework Teleworking 2002* (Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, de 16 de julho de 2002). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>. Acesso em: 24 nov. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento (CE) nº 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia*, de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=BG>. Acesso em: 4 abr. 2022.

ZWICKER, Igor de Oliveira. O teletrabalho e sua evolução na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 59, n. 90, p. 175-191, jul./dez. 2014.

Reforma Trabalhista: meia década

Edifrance Fernandes Nascimento de Souza¹

1. Introdução

O verbete “reformular” encontra nos melhores dicionários, como definição, ato cujo escopo seria *dar melhor forma*, tanto para modernizar seu objeto, quanto para aplicar-lhe melhor aparência ou maior efetividade. Esta última constituirá nosso campo de reflexões, ou seja, a efetividade que a Reforma Trabalhista buscou dar a um arcabouço legislativo antigo e (para muitos) ultrapassado. O ramo que derivou do robusto tronco das Ciências Jurídicas sob a denominação de Direito do Trabalho emerge de episódios dramáticos, não raro violentos, e oferece flores e frutos, muitas das vezes brotados em poças de sangue. E é da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT) que se vale a combativa Justiça do Trabalho, hodiernamente, para conciliar interesses, apaziguar conflitos, minimizar injustiças, dentre outros feitos, que vão, decerto, muito além de um simples “dizer o direito”, seja para o empregado, seja para o empregador. Em outras palavras, é nessa Consolidação legal reformada — há que se dizer, com uma celeridade incomum no trânsito de nossos três Poderes —, que o trabalhador brasileiro passou a buscar abrigo para seus haveres laborais, e também o empresário para a devida quitação de seus deveres empregatícios. Portanto, essa Reforma elaborada “a toque de caixa” (para se utilizar expressão tão ao gosto dos críticos políticos) que se constitui no objeto deste artigo.

A nova lei (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), assinada pelo presidente Michel Temer durante um dos muitos momentos politicamente conturbados de nossa jovem democracia, gozou de 120 dias de *vacatio legis* para entrar no cenário daqueles a quem se

¹ Graduada em Direito pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Doutoranda em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade (CPDA/UFRRJ). Mestra em Educação pelo Instituto de Agronomia da UFRRJ – Educação Agrícola. Realizou curso de Extensão em Direito do Trabalho, *Relação de Trabalho em Transição*, na Universidade de Coimbra (UC), Portugal. Pós-graduada em Direito Previdenciário e em Direito Público, com Didática do Ensino Superior, pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Master in Business Administration (MBA) em Direito do Trabalho e Previdenciário (Direito Acidentário) pela Faculdade Legale. Pós-Graduada em Advocacia Extrajudicial pela Faculdade Legale. Formada na Escola da Defensoria do Rio de Janeiro - Fundação Escola da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPGE/RJ - FESUDEPERJ). Curso de Propriedade Intelectual e Indicações Geográficas, Marcas e Patentes pela World Intellectual Property Organization (OWPI) e pelo Instituto Nacional de Propriedade Intelectual – INPI. Mediadora pedagógica à distância do Curso de Administração da UFRRJ. Advogada atuante e parecerista em Direito Previdenciário. Professora substituta do Instituto Multidisciplinar (IM) da UFRRJ, na graduação em Direito. Professora convidada na Pós-Graduação em Direito Previdenciário e Direito do Trabalho das instituições Centro Brasileiro de Estudos e Pesquisas Jurídicas (CBEPIUR), UCAM, Universidade Estácio de Sá (UNESA), Universidade do Grande Rio (Unigranrio) e Escola do Legislativo Rio (Elerj). Palestrante. Membro da Comissão da Seguridade Social do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB).

dirigia: empregados e empregadores, advogados, procuradores do Trabalho e juízes. Tendo se imiscuído em mais de cem ditames legais da gloriosa CLT, criou, revogou ou extinguiu dispositivos para dar uma nova feição aos contratos celebrados nos mais variados ambientes laborais; tudo no intuito – diziam os seus idealizadores – de tornar competitivo o Brasil no ringue dos embates de mercado. À época, esses mesmos defensores ainda se grudavam com unhas e dentes à tese de que o Brasil patinaria na acirrada competição do mercado mundial se não trouxesse a reboque outra reforma, não menos importante para a tal competitividade, que seria a da Previdência².

Mas e quanto à reforma da CLT? Esta, ao menos, terá trazido algum benefício à sociedade como um todo, ou apenas terá suprimido antigos direitos sem qualquer contrapartida?

Hoje, caminhando a passos largos para a meia década da alteração legal referida, dispõe o país de ambas as Reformas — Trabalhista e Previdenciária — instrumentos propalados como indispensáveis ao crescimento da economia e da viabilidade administrativa. Satisfeitos os devoradores vorazes das históricas conquistas, terão seus argumentos se validado, ainda que em indicadores estatísticos? A classe trabalhadora urbana e rural, tendo suportado os infortúnios que toda reforma inflinge, estará realmente no gozo das vantagens prometidas, mormente a da criação de empregos? Ou apenas perderam direitos? Se for verdade que os dispositivos que surgiram ou se modificaram, tanto quanto o vazio de velhos preceitos agora extintos, sinalizam um avanço normativo frente à Nova Ordem Mundial, não será igualmente verídico que nada mais significaram que meras perdas, simples retrocesso para uma das partes na relação contratual ora examinada?

Realizar uma análise breve é o desafio que se enfrenta nas reflexões que seguem.

2. Vantagens da Reforma para a classe trabalhadora

Considera-se, para este breve escrito, desnecessário um estudo ponto a ponto da Reforma Trabalhista, visto que muitos juristas das mais variadas especificidades e méritos judiciais e acadêmicos já se debruçaram sobre o tema, esquadrinhando suas alterações tanto no campo do Direito material quanto do Direito Processual. O que se busca, aqui, é uma análise de seus efeitos, sobretudo nas raias do pragmatismo. A pergunta que não se cala, de juízes e advogados militantes na seara laboral, mas principalmente dos jurisdicionados, é a eficiência da ferramenta normativa forjada pelo Congresso Nacional em julho de 2017, e tão festivamente sancionada pelo presidente da República já mencionado, ainda sob a poeira de um *impeachment*. Deveria constituir um instrumento de geração de empregos, além de desafogar a Justiça do Trabalho de tantas e infrutíferas lides, dizia-se. Porém, o que terá gerado, afinal?

Uma vez que as reformas se deram com celeridade atípica, empurradas pelo momento político que o país atravessava, e com as expectativas de mercado exercendo

² Sobre esta, levada a termo em novembro de 2019, pode-se dizer, de forma sucinta, que só não pôs por terra — sem qualquer trocadilho maligno — todos os esforços de combate à extrema pobreza nas zonas rurais, graças às inúmeras audiências públicas que levaram à retirada do rurícola do seu texto. Os resultados se mostrariam extremamente penosos para estes trabalhadores, haja vista ser a aposentadoria um dos mais eficientes mecanismos de distribuição de renda para o interior agrícola, com fomento, inclusive, das economias locais.

inevitável pressão sobre os tomadores de decisão, infelizmente não é possível dizer-se que o debate popular tenha ocorrido como deveria. Tal debate era indispensável para um assunto tão grave e que teria trazido exigências fáticas para o projeto de lei, sopesando os abstracionismos e conjecturas dogmáticas dos seus entusiastas, interessados em todo e qualquer tipo de “influência de fatores criados artificialmente” (DALLARI, 2011, p. 303).

Tendo assumido o cargo máximo do país com a obrigatoriedade de realizar em tempo exíguo as duas reformas supramencionadas, bem como outras de interesse nacional, o presidente, um constitucionalista, mirou o trâmite no vocábulo “flexibilizar”; ou, pelo menos, pelos discursos que o defenderam.

Entoando como mantra a máxima musical de que “proteção desprotege”, ainda se argumentou, em editoriais, reportagens e entrevistas, que a rígida e ultrapassada CLT — “granítica e retrógrada”, segundo editorial de um jornal em janeiro de 2016 — engessava a economia como um todo, sacrificando o trabalhador, no fim das contas, mormente pela falta de criação de empregos formais. Por isso, precisava ser “flexibilizada”. Não faltou, inclusive, quem trouxesse à comparação do Direito brasileiro com legislações alienígenas, contornando a diferença de realidades políticas, econômicas e, principalmente, sociais. No afã da suposta vitória, não faltou até mesmo quem defendesse abertamente o fim da Justiça do Trabalho. Reformar a Previdência e a CLT — leia-se: “suprimir direitos”, — seriam as únicas duas ferramentas capazes de alavancar o Brasil, afastando uma legislação inimiga do crescimento, bem como extinguindo a Justiça Especializada que faz valer esta mesma lei.

E assim se fez, com a máxima urgência, atropelando mesmo diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tendo a data de 23 de dezembro de 2016 como a de início de seus trâmites, já se via sancionada em 13 de julho de 2017, menos de sete meses depois, sem audiências públicas em quantidade e qualidade que fariam a diferença num campo pretensamente democrático.

Conforme publicação no Jornal do Comércio, em 11 de julho de 2017:

Em resposta a uma consulta feita por seis centrais sindicais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontou em carta que a reforma trabalhista proposta pelo governo de Michel Temer viola uma série de convenções internacionais do qual o País é signatário.

[...]

No documento, Corinne Vargha, diretora do departamento de Normas Internacionais do Trabalho, destaca que o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT já havia decidido em outras ocasiões que nas modificações de leis trabalhistas que afetem as negociações coletivas ou qualquer outra condição de emprego, “é obrigatório haver reuniões detalhadas prévias com os porta-vozes das organizações sociais do País”.³

³ Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/07/economia/573231-texto-aprovado-viola-convencoes-internacionais-diz-organizacao-internacional-do-trabalho.html. Acesso em: 31 mar. 2022.

No entanto, aprovaram a famigerada reforma! Os trabalhadores perdiam direitos históricos, mas haveriam de agradecer em muito pouco tempo, porque o Brasil agora podia decolar, enfim — diziam...

3. Taxas de desemprego

Não é preciso uma análise tão profunda nos gráficos das séries históricas das taxas de desocupação da PNAD contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para verificarmos o desempenho da Reforma Trabalhista quanto aos seus objetivos. Se tomarmos como ponto de partida o primeiro trimestre de 2017, ali vamos encontrar um indicador de 13,9% de desocupados. No último trimestre do mesmo ano, isto é, logo após a entrada em vigor da nova lei, esse índice chega aos 11,9%. Infelizmente, não houve tempo sequer para se comemorar o suposto decréscimo destas taxas, porque logo no primeiro trimestre do ano seguinte, 2018, retornará ao altíssimo patamar de exatos 13%, muito perto de onde partiu. Depois irá cair e subir, em flutuações típicas dos mercados, pousando na base dos 11,1% no último trimestre de 2019.

Essa última data é deveras significativa, visto que o trimestre seguinte chegou com as sombras da epidemia mundial do Covid-19, e com ela todas as incertezas do que se anuncia como um cataclisma sanitário não experimentado pela humanidade pelo menos desde 1918. Infelizmente, à chegada da nova peste, que ceifou a vida de tantas pessoas pelo mundo, nossa economia continuava a patinar em promessas, mantendo em níveis altos as suas taxas de desemprego, conforme se pode inferir dos números acima. Não obstante, é também notório que a própria epidemia, seguindo firme em seu caminho de devastação, ignorando divisas e fronteiras, não causou no Brasil uma variação tão aguda das taxas em estudo, o que se pode conferir no citado gráfico do IBGE, tendo chegado tão somente a 14,6% em outubro de 2020, para retornar a 11,2% em fevereiro de 2022, ano em que se comemora meia década de uma reforma recheada de promessas para os desempregados, trazendo, no entanto, salgados custos nas cláusulas contratuais, agora “flexibilizadas”.

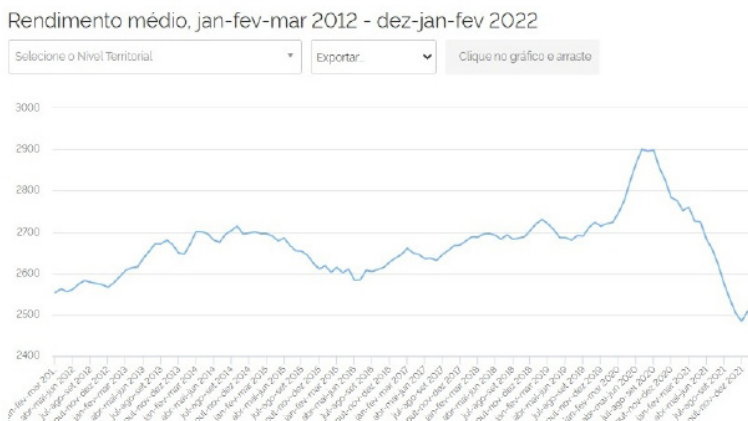


Fonte: PNAD Contínua - IBGE⁴

⁴ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=series-historicas>. Acesso em: 31 mar. 2022.

Assim, quando mencionamos as flutuações típicas de mercado, queremos propositalmente chamar atenção para uma de duas hipóteses: ou as taxas de emprego oscilam na razão direta de crescimento da economia, e esta atende a intrincados mecanismos que vão muito além do contrato que se firma entre patrão e obreiro, ou os estarão mesmo sujeitas aos acordos desejados pelos empregadores, isto é, sem a tutela da lei, para que se atinja a tão almejada competitividade.

Dessa forma, para que não nos percamos em delongas, vale apenas a elucidação de que aqui se trata tão somente da criação ou não de postos de trabalho a partir de uma reforma legislativa. Se formos adentrar os mesmos estudos do IBGE referentes à renda do trabalhador, a história ainda se complica mais. Não só não foram criados tantos novos empregos com carteira assinada como havia sido prometido nas explicações das autoridades (e da mídia, ávida em convencer a população das benesses de tal expediente), como ainda se verificará um decréscimo da renda do trabalhador. Esse fato pode ser entendido como crescimento da pobreza, apesar de todos os esforços governamentais para proteger o emprego e manter um mínimo padrão de consumo, através de medidas provisórias e providências administrativas, tais como redução de jornada, redução de salário, adoção do teletrabalho. Este último, aliás, foi um dos pontos positivos da Reforma em comento, e que ainda não encontrara campo fértil, sendo mesmo negligenciado a princípio como importantíssima estratégia para empresas e trabalhadores em tempo de pandemia.



Fonte: Pnad Contínua - IBGE⁵

4. Negociações que prevalecem sobre a lei

Já se disse acima que inexistem, nestas breves reflexões, a intenção de se analisar a reforma pormenorizadamente, considerando que tal conteúdo já encontrou tempo de

⁵ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=series-historicas>. Acesso em: 31 mar. 2022.

assimilação por parte dos atores no palco da Justiça. Contudo, algumas das suas falácias devem ser trazidas à luz, sempre, porque caminham na direção diametralmente oposta à da justiça pretendida por seus idealizadores.

Ora, se a estrita legalidade é bola de ferro atada ao tornozelo da prosperidade, como querem fazer acreditar alguns, igualmente se pode dizer que a livre negociação posta acima da lei transfere o grilhão dos pés da raposa para os pés da galinha. É o que se pode subsumir do art. 611-A da CLT, em seus incisos. Extingue-se aqui o princípio basilar de tratamento desigual aos desiguais; afasta-se o olhar do juiz que, até então, sopesava as circunstâncias do caso concreto aos olhos da lei, da jurisprudência e dos princípios, para se chegar à melhor sentença, à melhor execução, e quando não, ao melhor acordo. Acordo, este, no entanto, construído sob a égide do Estado, que há de buscar — ou, pelo menos deveria — a melhor pacificação dos entes que produzem, no frigidar dos ovos, as riquezas de qualquer povo: empregadores e empregados.

Acordos realizados em escritórios, canteiros, pátios, enfim, entre um empregador que dispõe de enorme exército de mão de obra reserva, com um sindicato que, em verdade, é formado por homens e mulheres ávidos por alçarem um modo digno de sustento para suas famílias, pode relegar os trabalhadores em desvantagem insanável, dando ensejo a cláusulas leoninas, o que representa flagrante retrocesso, de per si. Os contrários a tal pensamento dirão que sempre se pode recorrer ao Judiciário, quando houver descontentamento. É fato, mas é também forçoso lembrar que o Supremo Tribunal Federal (STF) já bateu martelo sobre a questão, aceitando como pertinentes e em consonância com a Constituição Federal (CF) de 5 de outubro de 1988 os referidos acordos e convenções coletivas insculpidos em seu art. 7º, inciso XXVI⁶, deixando para as assembleias sindicais o peso de tais decisões.

Afastada a tutela do juiz-Estado, afasta-se a proteção principiológica que não raro decide contendas trabalhistas.

5. Princípios

Igualmente despiciendo debruçarmo-nos sobre os princípios que regem as relações trabalhistas, por serem muitos, e bem conhecidos. Alguns, todavia, destacam-se como estrelas mais brilhantes na constelação dos institutos protetivos do trabalho, não devendo ser esquecidos ou menosprezados pelo legislador, sob o risco mesmo de fazer insurgir o Brasil contra pactos internacionais dos quais seja signatário. Em especial, falamos aqui do princípio da proteção. “O homem quer uma garantia contra as vicissitudes [...] em face das debilidades humanas” (SÜSSEKIND, 1955, p. 44).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, que data de 1948, sendo, assim, cinco anos apenas mais nova que a CLT, costumeiramente chamada de “velha” por seus detratores, consagra inafastáveis os princípios que prestigia, mormente o da proteção. Sobre isto, Flávia Piovesan, nos adverte:

⁶ Conforme decidido no julgamento do RE 590.415, sobre o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas que permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, nos moldes do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

O dever dos Estados-partes em assegurar os direitos nele elencados a todos os indivíduos que estejam sob sua jurisdição, adotando todas as medidas necessárias para este fim. Esta obrigação do Estado inclui também o dever de proteger os indivíduos contra a violação de seus direitos perpetrados por entes privados. Isto é, cabe ao Estado-parte estabelecer um sistema legal capaz de responder com eficácia às violações de direitos civis e políticos. (PIOVESAN, 2013, p. 243).

Portanto, não cabe ao Estado o “lavar as mãos” diante da mínima possibilidade de injustiça que possa ser cometida contra qualquer um de seus jurisdicionados. E sendo a lei a ferramenta frequentemente utilizada para pacificar os conflitos de interesse, não deve o Estado isentar-se de suas responsabilidades enquanto pacificador, ou corre o risco de retroceder no tempo. Não se quer aqui, de forma nenhuma, voltar ao cientificismo e ao positivismo do século XIX, e, muito menos, às amarras ideológicas da doutrina jurídica tradicional, mas, antes, e pelo contrário, aceitando a verdade inconteste de que o Direito é um fenômeno condicionado pelo tempo e pelo espaço, não há que se furtar, todavia, ao crivo de um “direito justo” (KELSEN, 2010, p. 84). E não se pode falar de justiça em uma lei que traz evidentes sacrifícios para a classe trabalhadora, sem que esta possa auferir as benesses prometidas pelo legislador, a saber, a criação de empregos e aumento da renda.

6. Conclusão

Pelo raciocínio acima conclui-se, forçosamente, que, ainda que tenha méritos e avanços evidentes nos campos processuais, a Reforma Trabalhista também demonstra regressão em pontos estratégicos de proteção ao trabalhador. Não atingiu o seu principal escopo, que seria a criação de postos de trabalho por meio de uma legislação mais flexível, cabendo ainda muito a se discutir sobre o tema.

Referências

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Recurso extraordinário 590.415/SC*. Relator Min. Roberto Barroso, 30 de abril de 2015. Direito do Trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/863971853/recurso-extraordinario-re-590415-sc-santa-catarina/inteiro-teor-863971939>. Acesso em: 31 mar. 2022.

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

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Elementos de Teoria Geral do Estado*. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *PNAD Contínua* - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Séries históricas. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 31 mar. 2022.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*: Introdução à Problemática Científica do Direito. Tradução de José Cretella Jr. e Agnes Cretella. 6. ed. rev. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 14. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

REFORMA trabalhista é a favor do emprego: Se deseja mesmo modernizar a arcaica legislação trabalhista, governo precisa ser claro e explicar que flexibilizar a CLT é essencial para ampliar o mercado de trabalho. *O Globo*, Rio de Janeiro, 7 jan. 2016. Opinião. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/opiniao/reforma-trabalhista-a-favor-do-emprego-18421885>. Acesso em: 31 mar. 2022.

REFORMA. In: *Dicionário Priberam da Língua Portuguesa* (online), 2008-2022. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/reforma>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Previdência Social Brasileira*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1955. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/07/economia/573011-reforma-trabalhista-viola-convencoes-internacionais-diz-oit.html. Acesso em: 29 mar. 2022.

Trabalho em *home office*: se veio para ficar, o que precisa mudar? Análise acerca da responsabilidade pelos equipamentos do teletrabalho

Benizete Ramos de Medeiros¹

*“O medo tem alguma utilidade,
mas a covardia não”.*
Mahatma Gandhi

1. Introdução

No ano de 2020 o mundo assistiu o início de uma crise sanitária trazida pelo novo coronavírus — Covid-19. No dia 11 de março desse mesmo ano, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu o COVID-19 como uma pandemia. E assim, com a finalidade de seu enfrentamento, foi necessária a implementação de mudanças no convívio social, recomendando-se a quarentena e isolamento social.

No Brasil, uma das medidas utilizadas foi a adesão ao *home office*, em especial na modalidade teletrabalho, com a finalidade de se preservar os postos de trabalho e impedir o fechamento de milhares de empresas, o que ocasionaria um colapso social.

O teletrabalho não é recente, mas, na pandemia, foi utilizado de forma mais intensa, com os trabalhadores ativando-se na própria casa, de forma remota, principalmente nas atividades que não foram consideradas essenciais ou que não dependessem da presença física no ambiente de trabalho. Se o gênero de trabalho em casa (*home office*) não dispõe de uma regulamentação mais específica, a espécie teletrabalho já a possui, inserida na CLT pela Lei nº 13.467/2017.

O modelo dos contratos de teletrabalho e a própria atividade têm sido bastante estudados e questionados, mormente quanto às violações de regras e princípios constitucionais, em especial quanto ao meio ambiente de trabalho, à jornada e a responsabilização pelos equipamentos. Indaga-se: como enfrentar esses desafios? Compreende-se que o caminho a ser percorrido é a observância dos direitos fundamentais em geral, e os próprios dispositivos

¹ Benizete Ramos de Medeiros. Advogada trabalhista. Doutora em Direito e Sociologia. Mestra em Direito. Professora de graduação e pós-graduação *stricto sensu* do Programa de Pós-graduação da Universidade Veiga de Almeida (PPGD/UVA). Membro da Escola Superior da Advocacia Trabalhista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT). Diretora e membro da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB). Diretora e ex-presidente da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho (JUTRA). Professora convidada da Universidad Internacional Iberoamericana (UNIB).

celetistas que permaneceram inalterados quando das inovações de 2017.

Neste texto, faz-se o recorte de estudo para análise acerca responsabilidade pelos custos de aquisição e manutenção dos equipamentos e meios para o desempenho do teletrabalho.

2. Trabalho remoto

Sabe-se que, com o fenômeno da globalização mundial (já iniciada na década de 1970, chegando ao Brasil na década de 1980), as empresas já vinham reestruturando os seus processos produtivos, substituindo parte do operariado pela robótica, inserindo tecnologia e informática nos meios de produção. O empresariado vem caminhando rumo à diminuição da mão de obra direta e das unidades físicas, surgindo uma nova modalidade de trabalho e de trabalhador (NASCIMENTO, 2011, p. 55-57), como o caso da terceirização e do teletrabalho. Amauri Mascaro Nascimento ensinava que a reengenharia do processo produtivo, a informática e a globalização como fundamentos para reestruturação das empresas, com transferência de parte da produção para terceiros, fazia surgir novos tipos de trabalho, que os computadores criaram, como o teletrabalho na residência do prestador dos serviços.

No Brasil já havia, desde há muito, previsão do trabalho à distância e em domicílio no art. 6º da CLT, o que afasta a distinção, do ponto de vista dos direitos, entre os trabalhos realizados dentro ou fora do estabelecimento do empregador, desde que, por óbvio, preenchidos os requisitos legais para a configuração do vínculo de emprego. Não havia porém uma regulamentação ou tratamento de forma mais específica sobre responsabilidades por equipamentos, acidentes de trabalho, controle de jornada. Tal efetivamente ocorreu no ano de 2017, com a chamada Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, que inseriu os artigos 75-A a 75-E na CLT, definindo a espécie do teletrabalho como a prestação de serviços por trabalhador, com subordinação jurídica, executado de forma preponderante fora das dependências do empregador, através de tecnologias de comunicação e de informação.

Referida lei traça a visível distinção com o trabalho externo.

Mas importa realçar que o trabalho remoto é gênero cujas espécies são, dentre outros, o teletrabalho; o *home office*, prestado na residência do trabalhador; o trabalho em *coworking* (telecentros), executado em espaços compartilhados interligados com as empresas; o trabalho nômade, que pode ser desempenhado em qualquer lugar, como por exemplo, de uma cafeteria, da praia, clube, sítio, chalé (ou seja, ora o trabalhador estar em um lugar, ora em outro, não havendo um local certo e determinado para o labor); e por fim, o trabalho híbrido, que permite ao prestador cumprir suas atividades em sua casa, mas compareça no estabelecimento físico do empregador em algumas oportunidades, conforme se definir.

O próprio teletrabalho não é uma atividade recente, no entanto, em razão dos avanços decorrentes da atual revolução tecnológica², tem sido uma realidade cada vez mais presente, e, com isso, a forma ativa humana também mudou, o mundo está cada vez mais conectado, fluido e móvel. Os espaços físicos já não importam tanto, podendo o trabalho ser realizado de qualquer lugar, sem qualquer fronteira.

Aqui cabe citar o legado de Bauman:

² Termo utilizado por Klaus Schwab em sua obra *A quarta revolução industrial* (SCHWAB, 2016).

No mundo que habitamos, a distância não parece importar muito. Às vezes parece que só existe para ser anulada, como se o espaço não passasse de um convite contínuo a ser desrespeitado, refutado, negado. O espaço deixou de ser um obstáculo — basta uma fração de segundo para conquistá-lo.

Não há mais “fronteiras naturais” nem lugares óbvios a ocupar. Onde quer que estejamos em determinado momento, não podemos evitar de saber que poderíamos estar em outra parte, de modo que há cada vez menos razão para ficar em algum lugar específico (e por isso muitas vezes sentimos uma ânsia premente de encontrar — de inventar — uma razão) [...]. (2001, p. 85)

Ora, se metafisicamente falando as fronteiras entre os espaços físicos foram rompidas com o avanço da globalização, no mundo do trabalho tais barreiras também foram superadas. Assim como a mobilidade modificou as atividades econômicas, tornou a força de trabalho mais nômade, conforme entende Melanovic (2020, p. 173). Portanto, a mobilidade da força de trabalho é uma resposta às enormes diferenças de ganho obtido por uma mesma quantidade e qualidade de trabalho de territórios nacionais.

E com o avanço da mobilidade da força de trabalho surge o incremento de novas tecnologias que aumentam a produtividade. Reestruturam-se o mercado de trabalho e os meios de produção, trazendo novas formas de pensar o futuro do trabalho, ante as atuais mudanças experimentadas, que até então eram inimagináveis. Já sinalizava Schwab (2016, p. 24) que a escala e a amplitude da revolução tecnológica se desdobrariam em mudanças econômicas, sociais e culturais tão fenomenais que seria quase impossível prevêê-las.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)³, durante o período de 20 a 26/9/2020 a taxa de desocupação da população brasileira era de 14,4%; 2,7 milhões de pessoas estavam afastadas devido ao distanciamento social, e 7,9 milhões trabalhavam de modo remoto. Nesse mesmo período, 15,3 milhões não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de oportunidades na localidade, ao passo que outros 16,3 milhões, ocupados, tiveram redução dos rendimentos efetivamente recebidos.

Observa-se que, durante a pandemia, a modalidade de trabalho remoto cresceu de forma exponencial. Para Ricardo Antunes e Márcio Pochmann, com a expansão das tecnologias de informação e comunicação que passamos a presenciar, a precarização do trabalho também se acentuou (2007, p. 16).

É certo que o incremento da tecnologia no meio de produção traz benefícios para o capital, permitindo que as empresas economizem com gastos dos ambientes físicos e contratem trabalhadores de qualquer lugar do mundo, reduzindo assim gastos com a remuneração, ou seja, corte de custos com a folha de pagamento, dentre outros. É o que pensa Schwab, que declara:

Estou bem ciente do potencial impacto deflacionário da tecnologia (mesmo quando definido como “deflação boa”) e de como alguns dos

³ Edição Especial da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio* (Pnad COVID-19). Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 7 jan. 2022.

seus efeitos distributivos podem favorecer o capital sobre o trabalho e também espremer os salários (e, portanto, o consumo). (2016, p. 25)

A pandemia acelerou “tendências” inevitáveis da sociedade tecnológica⁴, tornando o teletrabalho uma realidade sem volta, e mudando a natureza do trabalho — aquele conceito de tarefas realizadas de forma preponderante nas dependências físicas do estabelecimento do empregador é substituído pelo trabalho realizado na casa do empregado, a partir de espaços compartilhados ou de qualquer lugar, sem fronteiras. O mundo do trabalho mudou!

Como dito anteriormente em outra obra (MEDEIROS; MENDONÇA, 2021), antes de começar a quarentena total, o número de trabalhadores em trabalho remoto era de 5%⁵, sendo em grande maioria trabalhadores autônomos, sem vínculo formal e de baixa renda. Com a instauração da calamidade pública, já em seu início foi sentida a mudança. A Agência Brasil⁶, para o mês de maio de 2020, trouxe dados de que o Brasil chegou aos 13% de pessoas exercendo o teletrabalho, o equivalente a 8,7 milhões de trabalhadores, muitos desses executivos, professores, profissionais liberais e principalmente os servidores públicos.

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19, divulgada no dia 31 de maio de 2020, o número de empregados trabalhando remotamente tinha chegado aos 8,9 milhões na primeira semana de julho, sendo que até a segunda semana veio a cair para 8,2 milhões. Na última pesquisa divulgada, no mês de agosto⁷, o número continuava a cair, chegando a 7,8 milhões de pessoas, o que mostrava a volta gradual ao local de trabalho, alterando-se nos meses posteriores, ante a chegada da segunda onda viral.

Porém, tal mudança no padrão de trabalho é algo que vem sendo discutido há algum tempo. Para algumas empresas a implementação do trabalho remoto já era previsível, conforme expõem a Organização Mundial do Trabalho (OIT) e pesquisa da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades — SOBRATT (2018).

Segundo a mesma pesquisa da SOBRATT, divulgada cerca de um ano após a Reforma Trabalhista, em 19/12/2018, 45% das empresas pesquisadas já haviam adotado o *home office* e outros 15% estariam avaliando a sua implementação. Dentre as que já praticavam tal modelo de trabalho, 25% o haviam feito há menos de um ano, ou seja, após a Reforma Trabalhista.

A tecnologia traz dois efeitos sobre os empregos. O primeiro deles é a precarização, com resultado destrutivo, e tem como exemplos a “uberização” e a extinção de algumas profissões. A segunda consequência é a *capilarização*, que faz surgirem novas profissões, novas formas de trabalho e economia de tempo.

⁴ A sociedade 4.0. Uma sociedade altamente conectada. Trabalhadores tecnológicos, que não foram substituídos pela tecnologia, mas que dela se utilizam para transformar o trabalho, fazendo surgir novas profissões e tornando outras quase que extintas (nota da autora).

⁵ Trabalho remoto na pandemia acentua desigualdades, dizem pesquisadores. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/trabalho-remoto-na-pandemia-acentua-desigualdades-dizem-pesquisadores.shtml>. Acesso em: 14 out. 2020.

⁶ Em maio, 13,3% das pessoas exerceram teletrabalho. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>. Acesso em: 14 out. 2020.

⁷ <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 14 out. 2020.

[...] precisamos entender os dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos. Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficarem desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias. (SCHWAB, 2016, p. 30)

E, com a pandemia atual, percebeu-se que a tecnologia foi essencial para que alguns setores como educação, Judiciário, comércio (*e-commerce*), transportes, atividades administrativas e burocráticas não parassem.

O modelo de trabalho tradicional foi modificado pelo trabalho digital. No relatório da OIT *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work* (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017) foi apontado que a difusão do uso da tecnologia digital no trabalho em domicílio iria transformar velozmente o tradicional modelo de relações trabalhistas. E mudou! O teletrabalho ganhou destaque, surgindo muitos desafios, contudo.

Mas é sobre o teletrabalho, então regulamentado em 2017, que se debruçam as análises para compor este texto.

3. Os principais aspectos a serem enfrentados acerca do teletrabalho

Além das desigualdades regionais e culturais que devem ser consideradas para adequação do teletrabalho, há a ampliação dos gastos para o teletrabalhador, como energia elétrica e manutenção de equipamentos, como previsto na Lei nº 13.467/2017, e criticado amplamente por esta autora em diversos textos e falas, mormente pela característica de o contrato de emprego ser de adesão, o que se desenvolverá mais à frente.

Outro ponto nevrálgico é que próprio art. 62, inciso III, da CLT, alterado pela Reforma, dispõe que o teletrabalhador não está abrangido pelo controle da jornada de trabalho.

Nessa perspectiva, se de um lado o teletrabalhador obteve maior flexibilidade quanto à organização de sua jornada e o ganho das horas que despendia com deslocamento, de outro lado, há a dificuldade de organização de sua rotina e horários, questões ergonômicas, de saúde mental e dificuldades com os próprios espaços de trabalho, na maioria das vezes inadequados e impróprios.

Os efeitos que essa nova realidade de trabalho exercerá sobre a vida dos trabalhadores ainda não podem ser totalmente mensurados, mas é possível sustentar que o teletrabalho é uma realidade inevitável e sem volta, e, por isso mesmo, desafia muitos ajustes.

Aqui nesse ponto compartilha-se das mesmas preocupações que o professor Leal Amado (2021), que em recente texto apontou a necessidade de regulamentação mais adequada acerca do teletrabalho em Portugal, mesmo após a recente Lei nº 83, de 6 de

dezembro de 2021, pois reconhece que esse modelo de trabalho se instalou de forma definitiva na sociedade. Suas preocupações cingem-se, em resumo a (i) a exata classificação do teletrabalho no quadro, mais amplo, do trabalho à distância; (ii) clarificar as fontes possíveis do teletrabalho, ou por mútuo acordo das partes, ou nos casos em que a lei reconheça ao trabalhador um direito a teletrabalhar; (iii) esclarecer os limites dos poderes patronais de controle e vigilância em confronto com a tutela da privacidade do teletrabalhador; (iv) estabelecer o modo e regime das visitas ao local de trabalho, quando este coincide com o domicílio do teletrabalhador; (v) enfrentar a questão da dissociação entre o tempo de trabalho e o tempo livre na vida pessoal; (vi) definir o princípio da igualdade entre o trabalhador presencial e o teletrabalhador; (vii) esclarecer acerca da responsabilidade e das despesas com os instrumentos e equipamentos de trabalho e por fim, (viii) como atenuar o isolamento do teletrabalhador, pelos efeitos que a solidão e a reclusão podem causar na sua saúde mental. Estes são, no sentir do professor, os enfrentamentos que a legislação e/ou os pactos negociais deverão enfrentar, a partir da experiência desse período de cerca de dois anos de pandemia, considerando-se que esse formato de teletrabalho, está cada vez mais se enraizando no mundo do trabalho. Como muito bem percebeu o professor Leal Amado “E estamos convictos de que a experiência destes meses (já quase dois anos) de pandemia vai deixar marcas, nada voltará a ser como era, o teletrabalho chegou com força e vai ficar e perdurar”.

Mas o ponto de destaque deste texto está na questão relacionada ao custo pelo trabalho e equipamento.

4. O custo do teletrabalho, quem deve suportar?

No período crítico da pandemia, flexibilizou-se o aditivo contratual do trabalho presencial para o remoto e os empregados — e também os funcionários públicos — tiveram que assumir despesas extras com energia elétrica, internet, computador, mesas, cadeiras, equipamentos, além de ter suas residências expostas por seu empregador em reuniões por videoconferência. Professores passaram a ministrar aulas através de diversas tecnologias de informação e comunicação, conforme a instituição, expondo suas casas e sua imagem. Mas era necessário que assim fosse.

Passada a fase mais crítica da pandemia e a permanência de diversos setores em *home office*, a necessidade de urgente regulamentação é inevitável, por tratar-se de um modelo e formato de trabalho que veio para ficar. É a modernidade líquida de Bauman.

Com a regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, um ponto em especial precisa ser revisto com mais urgência, qual seja, a responsabilidade econômica pela aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho, como os gastos versus riscos da atividade econômica *versus* análise da característica do contrato de emprego.

Diante da inserção da regulamentação, não se pode deixar de contrapor que, segundo o artigo 2º da CLT, o risco do negócio cabe ao empregador. Nesse sentido, vale a compreensão do que seja risco da atividade econômica, que não deve ser suportado por trabalhador eventual, avulso, estagiários ou outros sem vínculo de emprego, ressalvada a situação do autônomo.

O conceito de empregador trazido pelo art. 2º da CLT⁸ é falho por defini-lo meramente como empresa. Segundo Delgado, “empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento” (2019, p. 493). Conforme ensina apenas a influência institucionalista, o fato é que tem como uma das características a assunção dos riscos da atividade econômica, também denominada de alteridade, ou seja, exclusiva responsabilidade de uma das partes que no caso, por força de lei, é o empregador em razão do contrato (2019, p. 495).

Portanto, todo e qualquer risco da atividade econômica deve ser suportado pelo empregador, ressalvadas as hipóteses dos descontos salariais por danos causados pelo empregado, desde que previstos em contratos, ou em decorrência de dolo.

Ainda assim, não podem fazer parte das cláusulas contratuais os riscos de prejuízos previsíveis em um negócio, como o recebimento de cheques com insuficiência de fundos; cartões de crédito clonados; mercadorias defeituosas de fábrica; devolução pelo cliente, dentre outros.

Com a chegada da Lei nº 13.467/2017 regulando o instituto do teletrabalho (artigos 75-A e seguintes), além de conceituar o instituto no art. 75-B, definiu, também, que mediante pactuação entre as partes, a responsabilidade pela aquisição e pela manutenção do equipamento pode ser atribuída ao empregado. Merece seja transcrito o artigo que assim dispõe, para melhor percepção do leitor:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Várias questões merecem ser desdobradas daí, a começar pelo que são os equipamentos e as estruturas necessárias para a prestação do serviço pelo teletrabalhador.

4.1. Equipamentos

Não se quer aqui fazer um rol de todas as profissões, mas, de forma breve, importa entender o que são considerados equipamentos ou ferramentas de trabalho, sendo todos aqueles necessários para o bom desempenho da atividade específica, conforme o tipo de negócio ou empresa a que o teletrabalhador esteja vinculado mediante a subordinação. No entanto, nas modernas tecnologias que envolvem eletrônica e computação, os equipamentos e os recursos comuns a todas as atividades abrangem telefone, *smartphone*, computadores, *softwares* e satélites.

Assim, é preciso identificar o tipo de equipamento conforme a natureza da atividade, sendo, para a hipótese, quase sempre necessária a rede de internet e aparelhos

⁸ 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.

de celular/*smartphone* ou outro transmissor de mensagens, próprio para comunicação. Logo, exemplificando, se for um professor, um computador ou *notebook*, microfones e câmera; se advogado, um computador com duas telas, microfones e câmera; arquitetos, decoradores, desenhistas ou engenheiros, além do *notebook*, programas especiais como o AutoCad também pranchetas, lápis, canetas especiais; *disc jockey*, conhecido como DJ, que para mixagem necessita de mesas e equipamentos próprios, como dois toca-discos, *headphones* (fones), cabos de áudios, um *mixer*, internet, etc.

4.2. Estrutura para o trabalho

Por estrutura de trabalho deve-se entender todo o ambiente propício ao efetivo desempenho das atividades, como mobiliários e iluminação adequados; climatização; redes de telefone e internet de boa qualidade; ambiente com espaço conforme atividade; condições de ausência de barulho ou de isolamento acústico. Portanto, o ambiente de trabalho (que subentende-se na previsão do art. 225 da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 - CF), inclusive o mobiliário adequado a garantir a saúde física do trabalhador, deve ser levado em conta.

Por óbvio, tudo isso tem um custo, não somente para a aquisição, como para manutenção, revisões e consertos, além dos gastos diários, notadamente com energia elétrica, que no Brasil tem elevado valor.

Normalmente as empresas mantêm contrato mensal com outras, de prestação de serviços para manutenção de aparelhos eletrônicos, uma vez que os consertos individuais e esporádicos majoram o valor dos serviços. Com isso, a pergunta que fica, no particular, é: Deve esse empregado contratar essa mão de obra mensal?

Bom, algum leitor pode — e deve — fazer a interpretação mais ajustada aos avanços no formato de trabalho que vêm ocorrendo, com a flexibilização das normas trabalhistas e o mundo mais tecnológico, e conceber a hipótese de que (i) não há obrigatoriedade na cláusula contratual de que as despesas, tanto na aquisição como na manutenção, são necessariamente do empregado, podendo pactuar-se de forma diversa com ônus do empregador e (ii) e que tal condição de trabalho em casa é muito menos desgastante para o empregado, que pode inclusive conviver mais com a família, ter uma alimentação mais saudável e barata, além de diversificar seu horário de trabalho.

Reconhecidamente, esse segundo argumento é inexorável e ajustado às propostas de um mundo sem poluição, com mais qualidade de vida e barateamento dos meios de produção. No entanto, quanto ao primeiro, considerando as reais formas de contratação no Brasil, um exame mais acurado se faz necessário. Por isso, há que se concordar com Sanches, para quem:

As ambiguidades relacionadas ao *home office* são marcadas pelas vantagens da flexibilidade e manejo das horas despendidas ao trabalho, com a dificuldade de conciliar trabalho remunerado com vida pessoal. Também a percepção dos efeitos relacionados à saúde e bem-estar dos trabalhadores é dúbia. Ressaltou-se como negativo nesse tema os problemas ergonômicos e os riscos psicossociais relacionados à

intensidade do trabalho, considerando o volume e ritmo de trabalho, gerando maior estresse e dificuldades no sono. Positivamente, registrou-se que a flexibilidade espacial e temporal, ao permitir a eliminação do tempo de deslocamento e do desgaste a ele relacionado, pode proporcionar mais saúde e qualidade de vida. (2020)

De fato, caberá à sociologia e à psicologia do trabalho enfrentar esses aspectos.

5. Características de adesão do contrato de trabalho

Buscando notas clássicas quanto ao conceito de contrato de emprego, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 181), traz um bom exame do que seja contrato de trabalho. Prevalece, no Brasil, pela posição de poder de uma de parte e respectivo dever de submissão da outra, sendo, portanto, o vínculo que impõe a subordinação jurídica de que decorre o poder patronal disciplinar (comandar e organizar). Alguns autores acrescentam a alteridade entre as suas características, e que “significa trabalho executado em favor de outrem que auferire os frutos do trabalho de alguém e, portanto, dever assumir os riscos do empreendimento.” (BARROS, 2011, p. 186).

A alteridade integra a classificação de contrato de trabalho na escola de diversos autores. Em obra clássica em homenagem a Celio Goyatá, Godinho Delgado (1993, p. 243) ressalta essa característica, segundo a qual a prestação do trabalho se realiza em função e sob responsabilidade do contratante, por conta alheia. “Risco do resultado sob ônus de quem contratou o empregado e não sob responsabilidade do prestador”, estabelecendo tratar-se de nota integrante de qualquer contrato de emprego. Seguindo esse raciocínio, indica como sendo a décima primeira característica do contrato, a de adesão:

Ultrapassada a manifestação de vontade de aderir ao vínculo empregatício, restringe-se, substantivamente a margem de atuação da vontade do trabalhador no pacto laboral. Ingressando no pacto, adere a um espectro de cláusulas já estabelecidas, organicamente acostada, consubstanciadora do típico contrato de adesão. (DELGADO, 1993, p. 243-244)

Mauro Mascaro Nascimento (2011, p. 619) vai traçar a subordinação e adesão como decadências da autonomia da vontade, estabelecendo a ideia de dirigismo contratual como a política jurídica destinada a restringir a autonomia negocial na determinação dos efeitos do contrato. Na medida em que cresce, fala-se, inversamente, em “decadência do voluntarismo jurídico” e em “crise do contrato”. Segue:

Entre as figuras que aparecem no mundo dos contratos, exemplifica Orlando Gomes com os contratos coativos, que se configurariam quando não há o pressuposto do livre consentimento, sendo uma simples ficção; os contratos necessários, limitados e sem maior relevo,

como o contrato de depósito numa ocasião de calamidade; os contratos autorizados, cuja realização fica na dependência de autoridade; os contratos regulamentados, cujo conteúdo é tão minucioso e detalhado com antecipação que as partes não precisam discuti-lo. O contrato de adesão também se apresenta como uma das principais formas das novas relações negociais. Essas explicações são feitas para mostrar que o que ocorre no âmbito trabalhista, embora com mais nitidez que em outros setores da ordem jurídica, não é algo isolado a ponto de justificar a recusa da natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador. (NASCIMENTO, 2011, p. 620)

Nesse encadeamento de ideias, é possível verificar que, com as estatísticas apontando para doze milhões de desempregados no país (início do ano de 2022), a adesão às cláusulas dos contratos de emprego soa quase como regra, não somente por essa razão, uma vez que a oferta da mão de obra sempre foi superior aos postos de trabalhos, mas, também pelas próprias características e requisitos da submissão jurídica ao poder de mando.

A legislação obreira sempre primou pela proteção em todo o arcabouço da CLT, como também nas legislações esparsas e CF de 1988. A flexibilização vem gradativamente alterando essa feição principiológica, cujo passo mais largo foi dado com a Lei nº 13.467/2017, trazendo diversos institutos e dispositivos que são objeto de ações diretas de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal (STF) por violação ao *caput* do art. 7º; artigos 6º, 170 e 225 da Lei Maior, uma vez que o trabalho é um direito basilar do ser humano, é um princípio fundamental.

Entretanto, há que sopesar-se que a assunção do risco da atividade econômica não sofreu alteração; alinhando-se com a condição de hipossuficiência do empregado, deve servir de norte ao intérprete.

Sanar esse desafio não se faz somente através do campo individual das pactuações, mas também do coletivo, por intermédio dos interlocutores sindicais, mormente a partir da novel prevalência do negociado sobre a lei, também inserida na CLT com a referida Lei de 2017.

Portanto, a experiência do teletrabalho vivenciada na pandemia trouxe um sentimento ambíguo; se de um lado o trabalhador tem a flexibilidade da jornada e a sensação de ganho de tempo livre, por outro, a ausência de amparo e os custos pelo trabalho, são vieses precarizantes, e precisam ser enfrentados.

Naqueles primeiros momentos do ano de 2020, o teletrabalho não foi opção dos trabalhadores, tampouco das empresas, não havendo um pacto bilateral formal prevendo alguns contextos, com manifestação voluntária de vontade, e sim, para alguns, a única forma de continuar trabalhando e, para as empresas, de manter a prestação de serviços. No entanto, a experiência envia sinais dos necessários ajustes legislativos, equacionando-se com os princípios constitucionais. São caminhos iniciais a serem percorridos para que haja harmonia com a principiológica também do Direito do Trabalho, posto e manutenção das obrigações patronais, reduzindo a precarização e o maior empobrecimento da classe trabalhadora, já

que essa forma de trabalho gera grandes lucros ao capital, como já demonstraram diversas pesquisas, inclusive no próprio setor público.

6. Considerações finais

O trabalho remoto é uma realidade que veio para ficar, se fortalecendo nesse período de pandemia. Porém, também expôs a necessidade de adequações em diversos aspectos. Quanto ao teletrabalho, que é uma das suas espécies, com a regulamentação trazida pela Lei nº 13.467/2017, alguns pontos desafiam uma revisão, sobretudo a responsabilidade econômica pela aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho. Nessa perspectiva, a análise conjunta da cláusula específica dessa responsabilidade deve ser conciliada com o imperativo celetista dos riscos da atividade econômica, em consonância com a característica de adesão dos contratos de trabalho.

Mas não somente esse aspecto requer debates e alterações: também reclamam ajustes: as condições ambientais, a imagem do trabalhador, a ausência de proteção à jornada de trabalho, a própria proteção à saúde, o direito à desconexão, entre outros.

Nem mesmo a Quarta Revolução Industrial e o surgimento da sociedade 4.0 fez com que o teletrabalho tomasse proporções tão grandes como ocorreu com pandemia provocada pelo Covid-19, a partir do ano de 2020. Estimava-se que esse modelo seria uma realidade em médio prazo, no entanto, houve uma necessária reinvenção do mercado e do trabalho humano, tornando-se essencial para a manutenção de postos de trabalho, funcionamento das empresas, atendimento social e garantia da economia. As pesquisas do IBGE resultaram em acentuado índice de trabalhadores em *home office* em relação a períodos anteriores.

Mas, essa experiência não foi vivenciada da mesma forma por todos os trabalhadores, em razão das desigualdades sociais, culturais, tecnológicas e até mesmo da ausência de treinamentos para uso adequado das diversas plataformas e equipamentos, gerando desarmonias e desconsertos na classe trabalhadora.

A pergunta que continuará desafiando os estudiosos e as instituições públicas e privadas a partir da experiência vivida nessa quadra da história é: como se darão essas transformações decorrentes do teletrabalho e das inovações tecnológicas? Como conciliar a proteção com o surgimento de novas formas de trabalho e profissões? Qual o impacto social da extinção de alguns postos de trabalhos? Como se comportará o Direito do Trabalho do Brasil? As legislações já estão aptas a darem essas respostas? Parece que não, ainda. Eis o mote a inspirar novas pesquisas a partir das lentes de outros autores, das diversas ciências sociais, e mesmo da pesquisa empírica.

Os questionamentos se estendem para os embates do teletrabalho *versus* o trabalho digno. O passo é caminhar para encontrar um equilíbrio e proteger o teletrabalhador da supressão de direitos e do retrocesso social, conciliando-se o art. 2º da CLT, segundo o qual os riscos da atividade econômica permanecem com quem contrata, dirige e assalaria a prestação de serviços, pilares ameaçados pelo artigo 75-D da CLT.

Natural o argumento de que (i) não há obrigatoriedade na cláusula contratual de que as despesas, tanto na aquisição como na manutenção de equipamentos e recursos, sejam necessariamente do empregado, podendo pactuar-se de forma diversa, com ônus

para empregador e (ii) e que tal condição de trabalho em casa é muito menos desgastante para o empregado, que pode inclusive conviver mais com a família, ter uma alimentação mais barata, saudável e diversificar seu horário de trabalho.

Esse segundo argumento deve ser reconhecido como inevitável e adequado às propostas de um mundo sem poluição, com mais qualidade de vida e barateamento dos meios de produção, o que se estende ao mundo do trabalho. No entanto, quanto ao primeiro, considerando-se as reais formas de contratação com a característica de adesão às cláusulas contratuais, não prospera e merece acurada revisão.

Por fim, o equilíbrio entre o capital e o trabalho frente às novas formas de trabalho e tecnologias é o caminho a ser seguido, com enfrentamento pelo mercado, pelo Poder Legislativo e pelas associações sindicais.

Referências

AMADO, João Leal. Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandêmicos e a sua nova lei. *Observatório Almedina*. Coimbra: 29 dez. 2021. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>. Acesso em: 9 fev. 2022.

ANTUNES, Ricardo; POCHMANN, Márcio. A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil. In: CIMADAMORE, Alberto D.; CATTANI, Antonio David (org.). *Produção de Pobreza e Desigualdade na América Latina*. Tradução de Ernani Ssó. Porto Alegre: Tomo Editorial/Clacso, 2007.

BARROS. Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização - as consequências humanas*. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO. Maurício Godinho. Relação de Trabalho e contrato de trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro (coord.). *Curso de Direito do Trabalho - Estudos em homenagem a Celio Goyatá*. São Paulo: LTr, 1993. v. 1.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; Geneva: the International Labour Office, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf. Acesso em: 4 abr. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *PNAD Covid-19* - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad COVID-19). Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 7 jan. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Carta de Conjuntura*, Brasília, n. 48, 3º trimestre 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200731_cc48_pnad_covid.pdf. Acesso em: 14 out. 2020.

MEDEIROS, Benizete Ramos; MENDONÇA, Pedro Carvalho de. A pandemia de 2020 e o mundo do trabalho no Brasil - recortes históricos, sociológicos e jurídicos. *In*: KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore (org.). *Muito além do algoritmo* - o Direito do Trabalho no Séc. XXI. Belo Horizonte: RTM, 2021. v. 1.

MILANOVIĆ, Branko. *Capitalismo sem rivais: o futuro do sistema que domina o mundo*. Tradução de Bernardo Ajzenberg. São Paulo: Todavia, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PORTUGAL. *Lei nº 83/2021*, de 6 de dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2022.

SANCHES, Ana Tercia. *Se o teletrabalho veio para ficar, novo cenário exigirá uma regulação negociada*. Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2020/07/teletrabalho-e-home-office-em-perspectiva/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=teletrabalho-e-home-office-em-perspectiva. Acesso em: 5 jan. 2022.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Estudo Home Office 2018*. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.

A compatibilidade do negócio processual à principiologia do Processo do Trabalho

Helena Kret Brunet Coelho¹

Introdução

Assim como, no decurso da vigência do Código de Processo Civil de 1973 (Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973), a admissão do negócio jurídico sobre o procedimento cível encontrava resistência por parte relevante da doutrina — tal divergência veio a ser extinta com a entrada em vigor do novo Código (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015) —, em sede laboral, a possibilidade de negociação sobre o processo é, ainda, rechaçada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pouco abordada pela doutrina, mesmo sob a luz do novo diploma processual.

Sabe-se que o Código de Processo Civil (CPC), para além de reger os litígios que submetem-se à disciplina civil por exclusão da incidência dos regulamentos específicos, atua também como lei processual comum, aplicando-se aos processos em matéria eleitoral, administrativa e trabalhista, nos exatos termos de seu art. 15². Nesse caso, a observância ao Diploma Processual Cível se dá de forma *supletiva* — suprimindo eventuais omissões e lacunas na legislação propriamente temática —, ou *subsidiária* — fornecendo parâmetros para a interpretação de norma ou instituto legislado (CARNEIRO, 2016. p. 113).

Em específico quanto à matéria processual laboral, o art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT)³ reitera a aplicação subsidiária da lei procedimental comum, apresentando como condição específica a compatibilidade da importação a ser feita do Processo Civil com a principiologia e as singularidades do procedimento trabalhista (SCHIAVI, 2018, p. 165). A previsão se revela de suma importância, tendo em vista o escasso regramento que a resolução de conflitos trabalhistas encontra na CLT, contando com pouco mais de 150 artigos. Simultaneamente, resguarda a autonomia desse ramo de lides que, apesar de submetido à Teoria Geral do Processo, encontra peculiaridades marcantes.

Sobre a matéria, com a superveniência do CPC de 2015, parte da doutrina passou a defender que a previsão contida em seu art. 15 revogou, porque cronologicamente mais recente, o disposto no art. 769 da CLT. Segundo essa interpretação, partilhada, dentre outros,

¹ Advogada. Pós-graduanda *lato sensu* em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Graduada em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).

² Art. 15 - Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

³ Art. 76 - 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.

por Manoel Antonio Teixeira Filho (2016, p. 50), Nelson Nery Júnior e Rosa Maria Nery (2016, p. 266), o novo diploma processual comum teria elidido a autonomia científica do processo laboral, impondo sua maior aproximação com o procedimento civil.

Filiamo-nos, porém, à doutrina defendida por Mauro Schiavi (2018, p. 163) e Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 1.696) no sentido de não haver, de fato, revogação da norma celetista, em razão do princípio da especialidade. Os dois dispositivos, portanto, deverão ser interpretados de maneira harmônica, garantindo-se a eventual permeabilidade da disciplina processual laboral às regras do procedimento civil, mas mantendo-se a autonomia científica da primeira, em razão de características específicas que lhe são inerentes. A mesma inteligência é partilhada pelo Enunciado nº 1 do 1º Grupo do I Fórum Nacional de Processo do Trabalho (FNPT)⁴.

Também com base nesse entendimento, conforme exposto no preâmbulo da Resolução nº 203⁵, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou, em 15 de março de 2016, às vésperas do término do *vacatio legis* e entrada em vigor da nova Lei Processual Civil, a Instrução Normativa (IN) nº 39. O diploma visava enunciar o posicionamento da Corte Superior Laboral acerca das normas introduzidas pela inovatória legislação no meio trabalhista, mediante análise prévia de sua aplicabilidade, aplicabilidade em termos ou inaplicabilidade, em vista dos profundos impactos gerados no ramo processual. Dentre os dispositivos cuja incidência supletiva foi rechaçada pelo Tribunal, o art. 2º da IN nº 39⁶ enumera o *negócio sobre eleição de foro* (art. 63, CPC), a *cláusula geral de negociação sobre o processo* (art. 190, CPC) e o *negócio sobre distribuição diversa do ônus da prova* (art. 373, §§ 3º e 4º).

A pronta edição da IN nº 39/2016, antes mesmo da entrada em vigor do Diploma Processual Civil de 2015, demonstra o compromisso e a preocupação daquela Corte com a higidez da disciplina do Direito Processual Trabalhista e o resguardo à segurança jurídica. Não deixamos aqui de louvar o egrégio TST por sua diligência, nada obstante discordemos da conclusão atinente aos negócios processuais⁷.

⁴ Enunciado nº 1 do 1º Grupo do I FNPT: *NCPC, art. 15 e CLT, art. 769. Subsistência deste, em sua plenitude. Autonomia do Processo do Trabalho.* A cláusula de contenção ou norma principiológica, fundamental, do processo do trabalho, prevista no art. 769 da CLT, permanece hígida e incólume até pelo reconhecimento, no art. 15 do NCPC, da autonomia do processo do trabalho ou mesmo pela ausência de revogação expressa ou derrogação tácita daquele comando, notadamente pela impossibilidade de a lei geral revogar a lei especial (CLT).

⁵ [...] considerando que as normas dos arts. 769 e 889 da CLT não foram revogadas pelo art. 15 do CPC de 2015, em face do que estatui o art. 2º, § 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

⁶ Art. 2º - Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do Código de Processo Civil:

I - art. 63 (modificação da competência territorial e eleição de foro);

II - art. 190 e parágrafo único (negociação processual);

[...]

VII - art. 373, §§ 3º e 4º (distribuição diversa do ônus da prova por convenção das partes);

[...]

⁷ Em verdade, o próprio TST admite, em alguns acórdãos de publicação recente, a prática de negócios processuais, dos quais são exemplos: RR nº 480-08.2015.5.12.0029, 8ª Turma, rel. min. Márcio Amaro, DEJT 9/8/2019 e RR nº 147300-49.2012.5.13.0004, 3ª Turma, rel. min. Alexandre Belmonte, DEJT 27/10/2019.

Acreditamos que o entendimento veiculado na normativa não encerra os debates sobre a compatibilidade do negócio processual com o Processo do Trabalho. Esse estudo dedica-se, assim, à defesa da tese de aplicação supletiva do ato negocial ao âmbito laboral. Mesmo que de forma introdutória, pretendemos aduzir, como um dos argumentos que sustentam o posicionamento por nós acastelado e corroboram para a superação do posicionamento da Corte, a compatibilidade do negócio processual com a principiologia do Direito Processual Trabalhista⁸.

1. A negociação como cerne do Direito do Trabalho

A atividade legiferante é, por definição, atribuição típica do Poder Legislativo. As modernas acepções do Estado Democrático de Direito, porém, nos permitem concluir que tal função não é exercida em monopólio: cabe à Administração Pública editar atos regulamentadores às leis, com eficácia abstrata e genérica, e ao Judiciário consolidar jurisprudência de forma a embasar e moldar o comportamento de julgadores e jurisdicionados⁹. Mesmo com a conjugação dos três Poderes em torno da produção do direito, esta não pode ser encarada como atividade exclusivamente titularizada pelo Estado. Em oposição, os particulares, por meio de negócios jurídicos, criam também normas para a autorregulamentação de interesses e situações privadas.

No ramo do Direito do Trabalho, seja sob aspecto material ou processual, essa repartição da função legiferante entre os três Poderes é largamente reconhecida, havendo

⁸ Abraçaram também a defesa da prática de negócio processual apto a influir em reclamações trabalhistas o Fórum Permanente de Processualistas Civis (FPPC) e o Fórum Permanente de Processualistas do Trabalho (FPPT). Citam-se: Enunciado nº 131 do FPPC: “(art. 190; art. 15) Aplica-se ao Processo do Trabalho o disposto no art. 190 no que se refere à flexibilidade do procedimento por proposta das partes, inclusive quanto aos prazos. (Grupo: Impacto do CPC no Processo do Trabalho)”.

Enunciados do FPPT - Enunciado nº 7: “(art. 190 do CPC) A celebração de negócio jurídico processual no curso do processo já é prática na esfera trabalhista, cabendo ao juiz verificar a sua validade, e, se for o caso, justificar a decisão de não reconhecer o acordo feito em uma das hipóteses estabelecidas no parágrafo único do art. 190 do CPC, observado o contraditório”.

Enunciado nº 8: “(art. 191 do CPC) Aplica-se ao processo do trabalho o art. 191 do CPC, ressaltando que o juiz é partícipe da negociação processual voltada para a fixação do calendário da prática dos atos processuais”.

Enunciado nº 31: “(art. 190 do CPC) A previsão da atipicidade das convenções processuais é aplicável ao processo do trabalho”.

Enunciado nº 32: “(arts. 190 e 471 do CPC) No processo do trabalho, as partes capazes podem eleger perito mediante convenção processual”.

Enunciado nº 33: “(arts. 156, §1º, 190 e 471 do CPC) A exigência de inscrição em cadastro de Tribunal não é aplicável ao perito eleito em convenção processual probatória”.

⁹ Quanto ao surgimento do direito no âmbito dos Tribunais, Luiz Fux e Bruno Bodart apresentam interessante posicionamento afirmando guardar legitimidade democrática substancialmente maior quando comparado à atividade legiferante exercida de forma típica. Isso, porque, enquanto no Poder Legislativo a formação da norma se dá pela tomada de decisões de parlamentares, cujos critérios de eleição nem sempre garantem a representatividade popular, e de forma distanciada dos administrados; no Poder Judiciário, a formação de precedentes se dá como fruto de diversas discussões tratadas diretamente por jurisdicionados sobre a matéria, havendo compromisso do julgador não só em considerar os múltiplos posicionamentos em contraditório, mas de expressar essa atenção e a valoração dada a cada argumento por meio da fundamentação do decism. (FUX; BODART, 2017, p. 4).

ampla participação do Ministério do Trabalho e Emprego na regulação de aspectos específicos da relação laboral sob forma das normas regulamentadoras. Aliada a esta, há também ativa participação dos Tribunais do Trabalho na concatenação e suprimento de lacunas do sistema, por meio da habitual promoção da higidez da jurisprudência laboral e da elaboração de instruções, orientações e súmulas. Também atuam na produção de normas incidentes sobre grupos de empregados, por meio dos dissídios coletivos.

Da mesma forma, observa-se a permeabilidade do Direito Laboral à normatização, fruto da autonomia da vontade privada. A própria relação de trabalho baseia-se em um contrato firmado entre empregador e empregado, conforme dispõe o art. 444 da CLT, e sofre a influência de direitos e deveres estipulados sob a forma de negociações coletivas: os acordos e as convenções coletivas de trabalho, matéria a que se destina disciplinar todo o Título VI (*Convenções Coletivas de Trabalho*), também da CLT.

Mesmo em sede de conflitos, a transação é largamente incentivada, seja em âmbito particular, como no caso das Comissões de Conciliação Prévia, previstas nos art. 625-A¹⁰ e seguintes da CLT; seja em esfera pública, com os termos de ajustamento de conduta firmados com o Ministério Público do Trabalho ou os acordos no curso de reclamação trabalhista. A Justiça do Trabalho é, tradicionalmente, uma Justiça Conciliadora, sendo o incentivo à adoção de meios consensuais de solução da lide dever do magistrado, consubstanciado no art. 764, § 1º, da CLT¹¹, e parte componente do *iter procedimentalis*, conforme dispõem os art. 846¹² e 850¹³ do mesmo diploma (SCHIAVI, 2018, p. 132).

Para além do ajuste entre as partes litigantes a respeito do próprio mérito em debate, a normativa trabalhista admite determinadas moldagens ao procedimento praticado pelo arbítrio das partes, por meio de negócios processuais típicos. Como exemplo, o art. 789, § 3º, da CLT¹⁴ fixa que, em caso de transação procedida em sede de reclamação trabalhista,

¹⁰ Art. 625-A - As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único - As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

¹¹ Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

¹² Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

¹³ Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

¹⁴ Art. 789 - Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:
[...]

§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.

[...]

o ônus de pagamento das custas processuais poderá ser atribuído de forma convencional pelos litigantes. A Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 (CF) também dispõe, em seu art. 114, § 2º¹⁵, caber às partes em negociação coletiva recorrer conjuntamente ao Poder Judiciário, por meio de dissídio coletivo, caso frustradas negociações e não havendo opção pela arbitragem (ALMEIDA, W., 2016, p. 92).

Acreditamos, assim, que a negociação, tanto em relação ao mérito da lide quanto à moldagem do rito para sua solução, já compõe o cerne do Processo do Trabalho, traduzindo-se no princípio da conciliação, norma fundamental de aplicação peculiar ao ramo. Não se mostra justificado o afastamento amplo e apriorístico, pelo TST, da incidência do negócio processual trabalhista atípico e de algumas modalidades típicas, por razões de presunção de vulnerabilidade de uma das partes em litígio e inafastabilidade do papel ativo assumido pelo juiz do Trabalho. Cabendo às partes transigir até sobre o direito material, não há sentido em coibir a mesma prática quanto ao Direito Processual, instrumento de concretização do primeiro.

2. O princípio do protecionismo temperado ao trabalhador

O Direito Processual do Trabalho tem como um de seus princípios de aplicação específica o que Mauro Schiavi denomina como *protecionismo temperado ao trabalhador*. Considerando a natureza instrumental do procedimento, esse ditame interpretativo enuncia que, com vistas ao almejado equilíbrio entre litigantes, a legislação processual laboral disporá de características protetivas à parte mais fraca, a fim de garantir-lhe a participação em paridade de armas, a despeito, *exempli gratia*, de hipossuficiência econômica e maior dificuldade ou impossibilidade de provar alegações, considerando que os documentos relativos à relação de emprego permanecem, em regra, com o empregador (SCHIAVI, 2018, p. 128).

É preciso asseverar, porém, que o princípio da proteção, de incidência típica em Direito material Trabalhista, deve ter sua aplicabilidade ponderada na esfera processual, consubstanciado no mencionado protecionismo temperado ao trabalhador. Isso, porque, durante o curso da reclamação trabalhista, a disparidade entre empregado e empregador perde força quando comparada àquela existente durante o contrato de trabalho, seja porque, em regra, o processo é iniciado após o término da relação laboral de subordinação, seja porque as partes encontram-se, no mais das vezes, amparadas por procuradores, seja, ainda, em razão do acompanhamento próximo pelo juiz laboral (SCHIAVI, 2018, p. 128).

O regramento normativo do negócio processual trazido pelo art. 190 do CPC pressupõe uma análise casuística da disparidade entre as partes em concreto, não sendo possível presumir esse estado de forma geral e antecipada, ante a heterogeneidade dos litígios que se submetem à jurisdição trabalhista e à natureza mitigada e eventual da disparidade entre os litigantes em uma lide individual. Não é possível, portanto, a aplicação do princípio

¹⁵ Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§ 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.

protetor de modo direto na reclamação trabalhista, mas apenas de forma temperada, com a busca de isonomia entre litigantes. Não há que se falar em vedação completa ao negócio jurídico no Processo do Trabalho, mas apenas em ponderação de sua prática de forma a não agravar desigualdades¹⁶.

Indo além, mesmo em caso de verificação concreta da desigualdade, esta não implica como consequência necessária a impossibilidade de pactuação do negócio processual. Quando se dispõe que a isonomia entre as partes é condição de validade do ato de disposição, em verdade assume-se premissa segundo a qual a vontade de um dos sujeitos em condições desiguais não deve preponderar sobre a do outro de forma a constituir regra unicamente favorável ao primeiro. Ainda que havendo *desequilíbrio a priori* entre os negociantes, a validade do negócio pode ser preservada, se seus efeitos não resultarem por asseverar tal disparidade, mas sim por não a alterar ou mesmo a abrandar (YASHELL, 2019, p. 81)¹⁷.

Vale destacar, também, que, em que pese ser o embate entre capital e força de trabalho razão da existência da Justiça Laboral, os conflitos submetidos à jurisdição trabalhista, conforme competência constitucional fixada pelo art. 114 da Carta Magna, não se restringem às reclamações individuais que opõem o empregado ao empregador. Figuram nas lides trabalhistas os sindicatos operários e patronais, o Ministério Público do Trabalho e mesmo a União, como no caso do recolhimento de contribuições sobre verbas arbitradas em juízo. Nesses casos, a relação processual é travada entre sujeitos em equilíbrio, não sendo verificada a vulnerabilidade ensejadora de restrições à capacidade negociadora¹⁸.

¹⁶ Em semelhante inteligência, Fernanda Junqueira e Ney Maranhão corroboram a aplicabilidade do negócio processual à esfera trabalhista desde que aplicados os filtros principiológicos pertinentes, a saber: “Dentro dessa perspectiva, não há mesmo óbice para se negar, de pronto, a aplicação do regramento alinhado no artigo 190 do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho. A análise de sua heterointegração, em verdade, perpassa pelos valores de matiz constitucional que gravitam em torno do direito social e fundamental ao trabalho digno. À inércia do juiz, o ativismo; à autonomia da vontade, o princípio da proteção. Tudo sempre dosado e aplicado em busca de uma medida equânime vocacionada a atender “aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência” (CPC, art. 8º). Armas essas por si bastantes para decapitar qualquer negócio processual que tenha o condão de tornar o espaço público, firme com a ética e com a moral, em um balcão de espúrias negociações. [...]” (JUNQUEIRA; MARANHÃO, 2016, p. 66, grifo dos autores).

¹⁷ Idêntico raciocínio é defendido por Rafaella Costa ao dispor sobre a aplicabilidade dos negócios às ações em curso na Justiça do Trabalho argumentando, para tanto, não ser possível presumir de forma geral e abstrata o prejuízo ao trabalhador, conforme transcreve-se: “[...] não se pode tecer o prejulgamento de que todo acordo processual será feito para prejudicar o trabalhador. É possível, por exemplo, que se construam convenções para ampliar prazos processuais em favor do trabalhador ou que se possa atribuir a competência a um foro mais benéfico ao trabalhador. Neste paradigma, soa razoável que, mesmo na Justiça do Trabalho, que tem um grau de indisponibilidade superior à seara civilista, assegure-se a admissibilidade genérica dos negócios processuais, cabendo ao juiz a verificação casuística da sua compatibilidade com a ideologia protetiva, ínsita ao processo do trabalho. (COSTA, 2017, p. 327.)

¹⁸ Nesse sentido, defendem Gabriela Delgado e Renata Dutra as tratativas concernentes a negócios processuais capitaneadas por sindicatos, *ipsis verbis*: “Portanto, se assim compreenderem conveniente, as entidades sindicais poderão colocar em sua pauta de negociação demandas quanto à disciplina processual dos direitos previstos nas próprias normas coletivas ou, quiçá, prevendo formas alternativas de trato processual dos direitos assegurados na legislação trabalhista heterônoma, desde que façam de modo a otimizar a satisfação dos direitos trabalhistas”. (DELGADO; DUTRA, 2015, p. 36).

3. A indisponibilidade do Direito material Trabalhista

Quanto ao mérito em debate nas lides laborais, sabe-se que os direitos assegurados ao trabalhador no curso da vigência do vínculo de emprego são irrenunciáveis e indisponíveis, sendo, como regra, vedadas transações ou alterações contratuais que, ainda que com consentimento do empregado, lhe resultem prejuízo, conforme entabula o art. 468 da CLT¹⁹. Na mesma linha, reputam-se nulos os atos praticados com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos laborais, conforme art. 9º do mesmo diploma normativo²⁰ (LEITE, 2018, p. 345).

Tal indisponibilidade do direito material objeto do litígio não impede a autocomposição, a qual, inclusive, como já disposto, compõe a tônica da processualística trabalhista. Nesse contexto, o Enunciado nº 135 do FPPC²¹ encontra plena aplicação à seara trabalhista, aludindo que a mera indisponibilidade do direito material que compõe o mérito, por si só não impede a prática do negócio processual, desde que este, como ocorre no ramo laboral, admita autocomposição, nos termos insculpidos no art. 190 do CPC²².

4. A majoração dos poderes do juiz do Trabalho na direção do processo

Ultrapassadas as análises de viabilidade do negócio processual trabalhista sob as perspectivas do sujeito e do objeto litigioso, enfrenta-se a questão atinente à inafastabilidade dos poderes do juiz trabalhista sobre o acompanhamento de atos processuais. É típico do próprio modelo de gerenciamento processual aplicado ao Processo do Trabalho que o julgador tenha seus poderes de direção majorados, pois, ainda que mantenha postura imparcial, deve atuar ativamente não apenas na composição final do conflito trabalhista, mas também no impulso do processo e no equilíbrio da relação jurídica processual, tipicamente desigual, travada entre as partes²³.

Não se pretende, portanto, sob pena de violação das próprias premissas basilares do sistema, afastar a figura do juiz da negociação processual. Em oposição, o magistrado trabalhista terá papel fundamental na análise de vulnerabilidades, a qual deverá ser procedida em concreto, e na averiguação *a posteriori* da validade do negócio (apta a, se necessário,

¹⁹ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

²⁰ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

²¹ Enunciado nº 135 do FPPC: "(art. 190) A indisponibilidade do direito material não impede, por si só, a celebração de negócio jurídico processual. (Grupo: Negócios Processuais)".

²² Art. 190 - Versando o processo sobre direitos que admitam autocomposição, é lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo.

²³ Admitimos aqui que a própria estrutura da ação e da Justiça do Trabalho implicam uma majoração dos poderes do juiz laboral na direção do processo. Os deveres de promover o impulso processual e a igualdade entre as partes, porém, não é exclusividade dos magistrados atuantes no ramo. Em oposição, o art. 139 do CPC dispõe serem essas também atribuições do juiz no âmbito do Processo Civil. Esse cenário corrobora nosso ponto de vista: se no Processo Civil também cabe ao julgador zelar pela paridade entre os litigantes e o negócio processual é admitido, havendo o mesmo dever no Processo do Trabalho, este não figurará como impedimento à prática do mesmo instituto em âmbito laboral.

vedar-lhe a eficácia). A semelhança do que ocorre com as negociações coletivas em direito material, cabe ao juiz laboral afastar a incidência do pactuado caso se revele desarrazoado, implique onerosidade excessiva ou dificulte o acesso à Justiça por uma das partes.

Para perfeição da analogia travada entre a análise jurisdicional sobre o negócio processual e os acordos e convenções coletivas de trabalho, vale ressaltar posicionamento defendido por Bruno Freire e Silva, com o qual concordamos, acerca da inconstitucionalidade do novel art. 8º, § 3º, da CLT²⁴, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017. Nesse sentido, em que pese a valorização da negociação travada entre as partes, não há que se limitar a análise do julgador exclusivamente aos elementos essenciais do negócio, sob pena de violação do princípio da inafastabilidade da jurisdição (SILVA, 2018, p. 3).

O acompanhamento próximo do juiz do Trabalho em relação à negociação procedimental será de suma importância para a garantia da paridade entre as partes em concreto. Sobre a questão, defendemos que o fato isolado de o sujeito assumir a posição de trabalhador não faz presumir de forma absoluta sua vulnerabilidade no processo, sob pena de se proceder à limitação da capacidade processual negocial do agente de forma injustificada e, portanto, odiosa. A confirmação da presunção relativa de vulnerabilidade se dará no caso concreto, a depender de circunstâncias fáticas e jurídicas que de fato componham motivação para tanto (TAVARES, 2016, p. 106).

5. A possível analogia com o negócio jurídico processual nos Juizados Especiais Cíveis

O sistema principiológico do Direito Processual Trabalhista guarda notória proximidade com aquele aplicável aos Juizados Especiais Cíveis nos casos de conflitos que envolvam Direito do Consumidor. Tal relação pode ser explicada considerando-se que a teoria de natureza instrumental desenvolvida em ambos os ramos volta-se, em parcela significativa das lides por eles regidas, à facilitação do acesso real à justiça por partes vulneráveis: o trabalhador e o consumidor.

Nesse sentido, a título de ilustração, aponta-se a semelhança entre as regras de delimitação de competência territorial para processar e julgar a ação trabalhista e a consumerista: a finalidade teleológica de ambas as normas de fixação da atribuição jurisdicional dedica-se a criar vantagem para o acesso de um possível vulnerável à Justiça, reequilibrando a situação processual das partes, considerando a maior facilidade de produção de prova e a redução de gastos com locomoção para o ajuizamento e o acompanhamento da pretensão.

²⁴ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467/2017).

Preveem o art. 4º, III²⁵, da Lei dos Juizados Especiais (Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995) e o art. 101, I²⁶, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990) ser possível o ajuizamento de ação de reparação no foro de ocorrência do dano ou no de domicílio do consumidor (ROCHA, 2017, p. 63). De forma semelhante prevê o art. 651 da CLT²⁷, com ponderação veiculada pela jurisprudência e pelo Enunciado nº 7 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (JDMPT)²⁸, ser cabível o ajuizamento de reclamatória trabalhista no foro do local da prestação de serviços ou no de domicílio do trabalhador (SCHIAVI, 2018, p. 318).

Nesse ínterim, destacam-se como princípios partilhados pelos dois sistemas de resolução de conflito: a simplicidade e a informalidade, as quais preceituam um processo menos burocrático, mais simples, econômico e ágil, com linguagem e procedimento acessíveis, que propiciem participação de partes menos instruídas sobre a matéria jurídica, mesmo que desacompanhadas por advogado. Em suma, a oralidade, que conjuga a primazia da palavra falada com a concentração de atos processuais em audiência e a maior interação direta entre as partes e o julgador (SCHIAVI, 2018, p. 130-139 e ROCHA, 2017, p. 27-37).

Elencam-se, também, (i) o *ius postulandi*, nos juizados limitado às causas de valor até vinte salários mínimos, conforme art. 9º da Lei 9.099/1995²⁹, sendo atribuído às partes diretamente o exercício da capacidade postulatória, dispensando procurador, como forma de viabilizar o acesso à Justiça mesmo ao sujeito que não detém condições econômicas de contratar advogado; (ii) o incentivo à autocomposição de conflitos, cabendo ao juiz papel de conciliador, devendo envidar os melhores esforços para que as próprias partes alcancem a resolução da lide de forma consensual (SCHIAVI, 2018, p. 130-139 e ROCHA, 2017, p. 27-37).

Em outro giro, a doutrina especializada no processo voltado aos Juizados Especiais Cíveis vem defendendo a aplicação, a esse ramo, dos negócios processuais e da cláusula geral de negociação trazida pelo art. 190 do CPC, ainda que de forma ponderada, conforme entabula inteligência do Enunciado nº 413 do FPPC³⁰ No mesmo sentido, Felipe Borring

²⁵ Art. 4º - É competente, para as causas previstas nesta Lei, o Juizado do foro:

[...]

III - do domicílio do autor ou do local do ato ou fato, nas ações para reparação de dano de qualquer natureza.

[...]

²⁶ Art. 101 - Na ação de responsabilidade civil do fornecedor de produtos e serviços, sem prejuízo do disposto nos Capítulos I e II deste título, serão observadas as seguintes normas:

I - a ação pode ser proposta no domicílio do autor;

[...].

²⁷ Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

²⁸ Enunciado nº 7 da JDMPT: “Acesso à Justiça. CLT, art. 651, § 3º. Interpretação conforme à Constituição. Art. 5º, inc. XXXV, da Constituição da República. Em se tratando de empregador que arregimente empregado domiciliado em outro município ou outro Estado da federação, poderá o trabalhador optar por ingressar com a reclamatória na Vara do Trabalho de seu domicílio, na do local da contratação ou do local da prestação dos serviços”.

²⁹ Art. 9º - Nas causas de valor até vinte salários mínimos, as partes comparecerão pessoalmente, podendo ser assistidas por advogado; nas de valor superior, a assistência é obrigatória.

³⁰ Enunciado nº 413 do FPPC: “O negócio jurídico processual pode ser celebrado no sistema dos juizados

Rocha (2017, p. 140) e Diogo Almeida (2015, p. 193) aludem serem os atos negociais aplicáveis nessa seara, ainda que tenham campo de atuação reduzido para adequação ao sistema dos Juizados. O primeiro autor inclusive relaciona como requisitos possivelmente exigidos para sua prática que as partes estejam acompanhadas por seus advogados e que a negociação não afaste os limites legais oriundos da previsão constitucional contida no art. 98, I, da Magna Carta³¹.

Mutatis mutandis, acreditamos que a mesma lógica atinente aos Juizados Especiais Cíveis possa ser aplicada ao Processo do Trabalho. Compartilhando ambos os ramos base principiológica comum e destinando-se, de modo predominante, a dispor sobre a forma de composição de conflitos em que uma parte é presumidamente vulnerável, a admissão dos negócios nos Juizados pode ser usada, por analogia, como fundamento para sua prática também nas reclamações laborais³².

6. Conclusão

A disciplina normativa trazida pelo Código de Processo Civil de 2015 fez cair por terra a resistência doutrinária e jurisprudencial à prática dos negócios jurídicos em âmbito processual civil, em especial em sua versão atípica, com o advento da cláusula geral de negociação processual (art. 190, CPC). Por outro lado, o negócio jurídico processual ainda encontra entrave no Processo do Trabalho, em razão da edição da Instrução Normativa nº 39/2016 pelo TST.

Acreditamos, porém, que a viabilidade dos negócios processuais em meio laboral é defensável em razão de sua compatibilidade com a principiológica do Processo do Trabalho. De forma a não serem menosprezadas as características particulares das lides laborais, as quais podem apresentar situação de disparidade de armas entre os litigantes e que se submetem a um poder de direção mais acentuado do juiz do Trabalho, o objeto do negócio laboral deverá passar pelo filtro da principiológica do trabalho, devendo ser considerado lícito apenas quando não agravar ou reduzir desigualdades processuais.

especiais, desde que observado o conjunto dos princípios que o orienta, ficando sujeito a controle judicial na forma do parágrafo único do art. 190 do CPC”.

³¹ Art. 98 - A União, no Distrito Federal e nos Territórios, e os Estados criarão:

I - juizados especiais, providos por juizes togados, ou togados e leigos, competentes para a conciliação, o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade e infrações penais de menor potencial ofensivo, mediante os procedimentos oral e sumaríssimo, permitidos, nas hipóteses previstas em lei, a transação e o julgamento de recursos por turmas de juizes de primeiro grau; [...]

³² Nessa linha, precede Fredie Didier a semelhante analogia, nestas palavras: “As posições jurídicas de consumidor e de trabalhador costumam ser apontadas como posições vulneráveis, nada obstante envolvam sujeitos capazes. Nesses casos, a vulnerabilidade precisa ser constatada *in concreto*: será preciso demonstrar que a vulnerabilidade atingiu a formação do negócio jurídico, desequilibrando-o. [...] Assim, nada impede, em tese, a celebração de negócios processuais no contexto do processo consumerista ou trabalhista. Caberá ao órgão jurisdicional, em tais situações, verificar se a negociação foi feita em condições de igualdade; se não, recusará eficácia ao negócio.” (2017. p. 436 e 445).

Bibliografia

ALMEIDA, Diogo Assumpção Rezende de. *A Contratualização do Processo: Das Convenções Processuais no Processo Civil*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabello de. Convenções processuais: disciplina no Código de Processo Civil de 2015 e aplicabilidade ao Processo do Trabalho. In: MIESSA, Élisson (org.). *O Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. 2. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro. Comentários aos artigos 1º a 15. In: WAMBIER, Teresa Arruda Alvim *et al* (coord.). *Breves Comentários ao Novo Código de Processo Civil*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

COSTA, Rafaella Souza Oliveira. Negócios processuais: aplicação ao Processo do Trabalho, análise principiológica. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 6. n. 8, p. 315-333, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. A aplicação das convenções Processuais do Novo CPC ao Processo do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Fundamentais. In: MIESSA, Élisson (org.). *O Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. 1. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao Direito Processual Civil, Parte Geral e Processo de Conhecimento*. 19. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. v. 1.

FUX, Luiz; BODART, Bruno. Notas sobre o princípio da motivação e a uniformização da jurisprudência no novo Código de Processo Civil à luz da análise econômica do Direito. In: *Revista de Processo*, v. 269, p. 421-432, jun. 2017.

JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. Negócio processual no Processo do Trabalho: apontamentos gerais. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba*, v. 6. n. 55, out./nov. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de Processo Civil Comentado*. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

ROCHA, Felipe Borring. *Manual dos Juizados Especiais Cíveis e Estaduais: teoria e prática*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Bruno Freire e. A Reforma Processual Trabalhista e o Acesso à Justiça. *In: Revista de Processo*, São Paulo, Revista dos Tribunais, v. 43, n. 278, p. 393-410, abr. 2018.

TAVARES, João Paulo Lordelo Guimarães. Da admissibilidade dos negócios jurídicos processuais no novo Código de Processo Civil: aspectos teóricos e práticos. *In: Revista de Processo*, São Paulo, Revista dos Tribunais, v. 41, n. 254, p. 91-109, abr. 2016.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Comentários ao novo Código de Processo Civil: sob a perspectiva do Processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

YASHELL, Flávio Luiz. Convenção das partes em matéria processual. *In: NOGUEIRA, Pedro Henrique; CABRAL, Antonio do Passo (org.). Negócios Processuais*. Coleção Grandes Temas do Novo CPC. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

Evolução da jurisprudência sobre o novo modelo de controle de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, instituído pela Lei nº 13.874/2019

Saulo Faria de Oliveira¹

1. Introdução

O controle de ponto por exceção à jornada regular de trabalho é aquele em que há marcação apenas das exceções verificadas, sendo desnecessária, então, a anotação dos horários de entrada, saída e intervalos. Logo, nesse sistema de controle só serão registradas, por exemplo, horas extras, ausências, férias, abonos e licenças.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.874/2019, de 20 de setembro de 2019, que entre outras providências alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT), houve autorização legislativa expressa para adoção do *registro de ponto por exceção*, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, conforme nova disposição inserida no artigo 74 (§ 4º). Referido dispositivo buscou trazer mais simplicidade e segurança jurídica aos empregadores que desejam adotar essa nova modalidade de controle de jornada de trabalho.

A análise sobre a flexibilização das normas trabalhistas é importante para demonstrar a evolução da jurisprudência em relação ao tema, bem como o estudo sobre o posicionamento dos tribunais em relação a esse novo instituto. Também serão objeto de abordagem alguns aspectos sobre a sua constitucionalidade, com o fim de melhor compreender as balizas jurídicas sobre a validade na adoção do sistema de controle de ponto por exceção à jornada regular.

2. Registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho

2.1. Definição

Define-se o controle de ponto por exceção como aquele em que há marcação apenas do labor extraordinário eventualmente realizado, sendo desnecessária, assim, a anotação pelo empregado de seus horários de entrada, saída e intervalos. Também podem ser anotadas as ausências, atrasos, férias, abonos e licenças.

¹ Advogado do Banco do Brasil. Mestrando em Direito pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Graduado em Direito pela UCAM. Graduado em Economia pela Universidade Federal Fluminense (UFF).

Entendeu-se ser possível a utilização dessa modalidade de monitoramento e registro diante da regulamentação pela Portaria nº 1.120 do então Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)², de 8 de novembro de 1995, que permitiu a adoção de sistemas alternativos para delimitar o horário de trabalho.

Algumas empresas, então, buscaram na utilização do ponto por exceção uma forma de controle de jornada de trabalho que oferecia maior simplicidade e menor custo em comparação ao modelo tradicional, já que para cumprir os procedimentos referentes à anotação de horário de entrada e saída se exigem constantes investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos.

2.2. Flexibilização das normas trabalhistas

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao longo do tempo, sofreu muitas mudanças, por óbvio, mas mantendo como princípio norteador máximo a regra fundamental da proteção ao trabalhador. Ocorre que as evoluções tecnológicas nem sempre são acompanhadas pelas alterações legislativas, permanecendo a CLT estagnada no passado, inclusive, contemplando profissões que nem mais existem.

A dissonância entre a realidade e o mundo legal, se este não permitir a recepção daquela, tende a trazer um engessamento nas relações entre trabalhador e patrão, provocando consequências desagradáveis na própria cadeia produtiva. Daí porque o princípio protetor tende a se deslocar, em certa medida, da figura do trabalhador para a proteção *do trabalho*, considerando que o empregado de meados do século XX não é o mesmo do século XXI.

Devem ser levadas em conta, ainda, as sucessivas crises econômicas, com impactos lesivos não somente ao trabalhador, mas à própria sociedade, com o aumento considerável dos níveis de desemprego e de subemprego. Ainda que um dos princípios do direito laboral seja a alteridade (risco do negócio assumido pelo empregador, conforme artigo 2º da CLT), faz-se necessário, na modernidade em que se nota considerável aumento da competitividade e da escassez produtiva, a calibragem da preservação do mercado de trabalho e do incentivo a investimentos geradores de emprego.

Não se pode olvidar que há fundamentos básicos na Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 (CF) de proteção do trabalho como valor social, bem como de valorização da livre iniciativa (art. 1º, IV). Além disso, a Carta encerra princípios norteadores de ordem econômico-financeira em relação à busca do pleno emprego (art. 170, VIII), da livre iniciativa (art. 170, parágrafo único) e redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII)³.

² O artigo 1º da Portaria nº 1.120/1995 dizia o seguinte: “Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho”. A referida norma ministerial foi substituída pela Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, que manteve no seu art. 1º conteúdo idêntico ao da norma revogada.

³ Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego.

[...]Parágrafo único - É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica,

A flexibilização trabalhista, portanto, visa a garantir a sobrevivência das atividades empresariais e manter os empregos em condições mínimas condizentes com a dignidade do trabalhador, permitindo a realização dos fundamentos da República, prestigiando os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, aplicando-se a *regra da ponderação* entre interesses, ao mesmo tempo garantido a proteção ao trabalhador, harmonizando-a com a necessidade da própria manutenção dos empregos.

É bom destacar a diferença conceitual entre flexibilização e desregulamentação trabalhistas, servindo como exemplos desta última as relações cooperativistas de trabalho⁴.

A desregulamentação trabalhista é assim definida por Delgado (2019, p. 74):

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas. Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor. A desregulamentação (ou desregulação) trabalhista ocorre, regra geral, por meio de iniciativas legais, que abrem exceção ao império genérico da normatização trabalhista clássica.

Como se pode inferir, o processo de desregulamentação é mais abrangente, no sentido de afastar ao máximo as regulações estatais, ao passo que na flexibilização o que se busca, em geral, é a ponderação principiológica entre as normas protetivas do trabalho e os fundamentos básicos de incentivo à produção e ao livre mercado.

Esse debate social sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas não demorou muito a ser tema principal no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF), por meio do recurso extraordinário (RE) nº 590.415/SC (Tema nº 152 de repercussão geral), julgado em 29/5/2015, e do RE nº 895.759/PE, julgado em 9/12/2016.

É nesse contexto de reformas que, logo após a consolidação firmada pela jurisprudência do STF, surgiu a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 — chamada de Reforma Trabalhista — implementadora de algumas medidas de desregulamentação e de flexibilização trabalhistas, dentre as quais se destaca, em especial, a valorização dos poderes da negociação coletiva trabalhista. Esta última foi implementada pelo novo art. 611-A, norma que deve ser conjugada com o novo art. 611-B, ambos inseridos pela referida Lei nº 13.467 na CLT.

independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

⁴ O cooperativismo despontou no Brasil por meio da Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, que inseriu o parágrafo único no art. 442 da CLT. Depois, a figura jurídica passou a ser disciplinada de maneira mais minuciosa pela Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

Importante dizer que existem dispositivos constitucionais (artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, da CF)⁵ e normas internacionais (Convenções nº 98/1949 e nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho - OIT)⁶ que fixam os parâmetros da autonomia negocial coletiva e incentivam o seu prestígio como instrumento de composição de conflitos coletivos de trabalho.

Em relação às normas infraconstitucionais, a Lei nº 13.467/2017 fixou parâmetros específicos do que se pode ou não negociar e flexibilizar, conforme regra estabelecida nos artigos 611-A e 611-B da CLT.

Entretanto, é preciso afirmar que, após a Reforma Trabalhista, a matéria constitucional sobre a prevalência do negociado e da autonomia da vontade dos contratantes (empregado e empregador), que ajustam vantagens recíprocas por meio de acordo coletivo, voltou a debate no âmbito do STF. É o que se extrai do RE com agravo (ARE) nº 1.121.633/GO⁷, com reconhecimento em 3/5/2019 da existência de repercussão geral da questão

⁵ Art. 7º da CF/88. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

⁶ A Convenção OIT nº 98, de 1949, que dispõe sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, assim dispõe no seu artigo 4º: “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego”. Igual sentido se verifica nas disposições da Convenção OIT nº 154, de 1981, que trata da negociação coletiva: Art. 5º. 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva. 2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que: a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção; b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção (a - fixar as condições de trabalho e emprego; b - regular as relações entre empregadores e trabalhadores; c - regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez); c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores; d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas; e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva. Art. 6º - As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva. Art. 7º - As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores. Art. 8º - As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva. ⁷ O processo ARE 1.121.633/GO, cuja relatoria pertence ao ministro Gilmar Mendes, possui origem em ação trabalhista que deferiu pagamento de trabalho extraordinário decorrente de horas in itinere, porque a empresa situa-se em local de difícil acesso, com horário de transporte público incompatível com a jornada de trabalho. A empresa, no entanto, alega a validade de cláusula do acordo coletivo de trabalho que suprime o pagamento do respectivo tempo de percurso, já que houve vantagens recíprocas negociadas em acordo coletivo e que fica distanciada apenas a 3,5 Km da zona urbana.

constitucional suscitada (Tema nº 1.406), e no qual não foi reafirmada a jurisprudência dominante sobre a matéria (RE 590.415-SC e RE 895.759/PE), qual seja, validade de cláusula de acordo coletivo que flexibiliza direitos trabalhistas. A matéria ainda se encontra pendente de julgamento no STF, estando suspensas todas as ações (individuais e coletivas) que versam sobre o tema, uma vez reconhecida a repercussão geral (art. 1.035, § 5º, do Código de Processo Civil - Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - CPC)⁸.

2.3. Posicionamento jurisprudencial

A nova modalidade de ponto por exceção vinha sofrendo ampla resistência na doutrina e na jurisprudência sob o fundamento de que ofendia norma de ordem pública, uma vez que a disciplina celetista (art. 74, § 2º, da CLT) tornava obrigatória a anotação dos horários de início e fim da jornada de trabalho para os estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados⁹.

Para ilustrar o que se diz, citam-se julgados, anteriores à Lei nº 13.467/2017, de todas as 8 (oito) Turmas do TST: recurso de revista (RR) 25700-68.2008.5.15.0126, agravo de instrumento em recurso de revista (AIRR) 564-06.2011.5.15.0113, recurso de revista com agravo (ARR) 115-31.2014.5.12.0047, RR 63300-17.2012.5.17.0001, AIRR 1192-40.2011.5.04.0003, AIRR 38-60.2013.5.04.0732, AIRR 1366-08.2010.5.01.0055, AIRR 259600-03.2008.5.02.0035.

No entanto, especialmente a partir de 2015 com os precedentes vinculantes do STF em relação à prevalência do negociado e à autonomia da vontade das partes em flexibilizar direitos trabalhistas (RE nº 590.415/SC e RE nº 895.759/PE), entendimento que passou a ser adotado em alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho, iniciou-se uma fase de reformulação da jurisprudência laboral que parece se inclinar favoravelmente à validade da adoção desse sistema de controle de jornada por exceção, principalmente depois da Reforma Trabalhista ter conferido a prevalência da negociação coletiva sobre o legislado (artigo 611-A da CLT). Com a Lei nº 13.874/2019, inseriu o § 4º no art. 74, a CLT passou a prever, expressamente, o controle de ponto por exceção.

Entretanto, com o intuito de demonstrar a evolução de interpretação jurisprudencial do TST sobre a adoção desse sistema de controle de jornada por exceção, apresenta-se a seguir uma breve síntese de três julgados relativos a fatos ocorridos antes da Reforma Trabalhista engendrada pela Lei nº 13.467/2017.

O primeiro julgado trata da ação trabalhista nº 1519-14.2013.5.12.0028 em que foi postulado o pagamento de horas extras, dentre outros pedidos. Alegou o reclamante ter prestado serviços à empresa reclamada durante o período compreendido entre 1/2006 a 7/2013, sem ter recebido corretamente o pagamento das horas extras prestadas. Na sua defesa, a empresa alegou que adotava o sistema de controle de jornada por exceção, modalidade na qual somente eram registrados os horários quando havia labor superior ou

⁸ Art. 1.035, § 5º, do CPC/2015 - Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional.

⁹ Com os acréscimos da Lei nº 13.874/2019, a obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída passou a ser das empresas com mais de 20 (vinte) trabalhadores.

inferior à jornada regular de trabalho, com observância da Portaria nº 373/2011 do antigo MTE e às normas coletivas de trabalho. Ainda, a reclamada esclareceu que, conforme disposto em norma coletiva, sempre foram emitidos os relatórios mensais com a indicação das exceções ocorridas ou não, para que o empregado pudesse realizar a conferência e, com efeito, a validação ou retificação das informações registradas.

A sentença proferida pelo juízo de origem invalidou o sistema de ponto por exceção adotado pela empresa por verificar que não é o próprio empregado que registra as horas extraordinárias realizadas. O fundamento judicial foi no sentido de que a empresa deixou de anexar o relatório de ingresso e saída do autor, ao argumento de os registros apresentados serem inválidos como meio de prova porque se referiam apenas para o controle de acesso às instalações e não para controle de horário.

O recurso de revista interposto pela empresa na tentativa de reformar a decisão condenatória não logrou êxito, já que o TST confirmou o entendimento sobre a invalidade das normas coletivas que autorizam o sistema de registro de ponto por exceção por afronta ao art. 74, § 2º, da CLT. Por registrar horários de entrada e de saída invariáveis (controles “britânicos”) e só serem anotadas as exceções da jornada regular de trabalho do autor, mostraram-se tais documentos imprestáveis como meio de prova, segundo entendimento jurisprudencial consagrado na Súmula nº 338, III, do TST. Com a inversão do ônus da prova em decorrência da invariabilidade da jornada registrada nos cartões de ponto, passou a ser da empresa a prova da inexistência da jornada declinada na inicial, ônus o qual não se desincumbiu. Em suma, a 3ª Turma do TST concluiu ser inválida a adoção do sistema do ponto por exceção, conforme acórdão publicado em 19/2/2016.

O segundo caso refere-se ao processo nº 277-95.2015.5.17.0000. Referida demanda consistiu em ação anulatória de acordo coletivo de trabalho (ACT), na qual o Ministério Público do Trabalho (MPT) da 17ª Região postulou a declaração de nulidade da Cláusula 25ª do ACT 2014/2015 firmado entre entidade sindical e a empresa reclamada, fundado na Portaria nº 373/2011 do MTE¹⁰ (que instituiu o chamado “ponto eletrônico por exceção”, em que o cumprimento da jornada contratual seria presumido, cabendo ao empregado, somente, registrar as ocorrências referentes ao trabalho extraordinário). O Parquet argumentou que, inobstante a permissividade da norma editada pelo MTE, a portaria referida afrontava norma de ordem pública inserida no artigo 74 da CLT, e, apesar de constar

¹⁰ Eis os artigos 1º, 2º e 3º da Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego: “Art. 1º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. § 1º O uso da faculdade prevista no *caput* implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento. § 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo. Art. 2º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho. Art. 3º - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: I - restrições à marcação do ponto; II - marcação automática do ponto; III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. § 1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I - estar disponíveis no local de trabalho; II - permitir a identificação de empregador e empregado; e III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.”

em norma coletiva de trabalho, era prejudicial ao trabalhador. Mesmo se entendesse pela legalidade da regulamentação do MTE, a cláusula também seria nula, por não cumpridos os condicionantes previstos na própria Portaria nº 373: ao sujeitar o registro das exceções de frequência à aprovação do gerente/superior, contrariou diretamente comando daquela Portaria, que vedava expressamente a exigência de autorização prévia do superior para marcação de horas extras (art. 3º, III) e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado (art. 3º, IV). Ademais, também haveria violação da Portaria, por ausência de possibilidade de consulta por parte dos empregados ou da fiscalização, violando-se o disposto no art. 3º, § 1º, inciso III da norma ministerial. O disposto no parágrafo terceiro da cláusula 25ª da norma coletiva transferiu para o trabalhador a obrigatoriedade empresarial, prevista na lei, de marcação fidedigna do ponto.

A reclamada apresentou defesa destacando, inicialmente, que o formato de registro de frequência por exceção atualmente adotado foi aprovado pelos empregados, inclusive em negociações coletivas com a participação do sindicato, e só então incluído nos acordos coletivos. Afirmou que tal circunstância foi resultado do amadurecimento das partes e se harmonizava com o princípio da confiança, fundamental nas relações jurídicas, destacando, inclusive, que os empregados se sentiriam capazes de, nos limites do razoável, disporem de autonomia para, por exemplo, resolverem problemas pessoais, registrando estas saídas e posteriormente as compensando. Assim, caberia exclusivamente aos trabalhadores registrar, por meio de sistema eletrônico, as exceções de frequência (horas extraordinárias, faltas, atrasos, saídas antecipadas, licenças) cada vez que elas ocorressem, tendo acesso às informações registradas os empregados e os órgãos de fiscalização.

Após recurso da empresa, o Tribunal Regional declarou a nulidade da norma coletiva que autorizou o controle de ponto por exceção, sob o fundamento de que as regras legais que tratam do registro de jornada de trabalho (art. 74, § 2º, da CLT) são normas de ordem pública, situação que impossibilita a sua alteração por meio de Portaria do MTE.

Não obstante a decisão do Regional, no dia 8/4/2019 a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) concluiu pela validade do registro de frequência de ponto por exceção, dando provimento ao recurso interposto pela reclamada e, com efeito, declarou válida a cláusula 25ª do ACT 2014/2015, que instituiu o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. O acórdão do TST trouxe como fundamentação a atual jurisprudência sobre a possibilidade de flexibilização da matéria tratada na referida cláusula através de norma coletiva (utilização do registro do ponto por exceção à jornada regular de trabalho), conforme prescreve o artigo 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição da República, normas constitucionais que traçariam os parâmetros da autonomia negocial coletiva. A SDC do TST concluiu que o registro de frequência dos empregados pelo registro de ponto de exceção está regulado por norma de natureza processual, nos termos do artigo 74, § 2º, da CLT, e da Súmula nº 338/TST, além do que não haveria qualquer impedimento que fosse transacionada por meio de negociação coletiva a forma como o controle de frequência dos empregados seria efetivado, já que a o sistema alternativo de jornada era facultado pela Portaria nº 373/2011 do MTE.

O terceiro processo se trata da ação trabalhista nº 1001704-59.2016.5.02.0076. A demanda teve por objeto o pagamento de duas horas extras trabalhadas por dia, mais uma hora extraordinária referente ao intervalo intrajornada supostamente não concedido de modo integral, dentre outros pedidos formulados na inicial.

A empresa reclamada alegou em sua defesa a desnecessidade de marcação do cartão de ponto, conforme disposição da cláusula 10ª do ACT 2014 que tratou sobre a flexibilização da jornada de trabalho. Com base nisso, sustentou ser plenamente válida a negociação coletiva que prevê a flexibilização do regime de trabalho, conforme artigo 7º, incisos XIII e XXVI, e artigo 8º, inciso III, ambos da Constituição da República. Interessante a afirmação da reclamada ao justificar que o controle de frequência por exceção foi adotado em razão do setor de atuação do autor não exigir a prestação de horas extras, seja porque a jornada contratual era suficiente para as suas atividades, seja pelo fato de a empresa não possuir base operacional nas cidades em que o reclamante prestava seus serviços (Belém e Belo Horizonte). Alegou ainda que os técnicos são desobrigados de estarem em um ambiente específico durante a jornada de trabalho contratada, permanecendo o autor em sua residência, aguardando chamado, momento no qual deveria prestar atendimento, dentro da jornada contratada.

A partir das provas colhidas nos autos, em 25/11/2016 foi prolatada sentença que deferiu o pagamento das horas extras a partir de 3/9/2014, conforme jornada declinada na inicial, sob o fundamento de que a reclamada não anexou aos autos os respectivos controles de horário, já que possuía mais de 10 empregados. Asseverou também o juízo que a hipótese traduzia a aplicação do inciso I da Súmula nº 338/TST, no sentido de que o empregador deveria apresentar os controles de horário, pois sua ausência acarretou a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho declinada na inicial.

A decisão condenatória foi mantida pelo Regional, sob o fundamento de violação do artigo 74, § 2º, da CLT, norma de direito indisponível infensa à negociação coletiva, e a empresa reclamada interpôs recurso de revista com intuito de reformar a decisão que invalidou a norma coletiva em que se autorizava a dispensa do controle formal de horário.

Em 27/3/2019, a 4ª Turma do TST conheceu do recurso de revista e deu-lhe provimento, decidindo ser válida a cláusula coletiva que estipulou o sistema de ponto por exceção. Afastou da condenação o pagamento de horas extras e seus reflexos. Como se deduz da leitura do julgado do TST, o entendimento adotado pela Regional diverge daquele fixado pelo STF em matéria de repercussão geral e violou norma constitucional. Concluiu ainda que o dispositivo não representa inovação do ordenamento jurídico, mas tão somente a declaração de que a matéria não se insere no rol de garantias mínimas de proteção insuscetíveis de negociação pelas partes.

Por fim, cabe uma ressalva muito interessante nesse julgado em relação ao aspecto probatório. O juízo sentenciante limitou a condenação ao período posterior a 2/9/2014, já que identificou nos autos uma correspondência eletrônica trocada entre as partes em que o autor reconheceu da inexistência de horas pendentes a serem compensadas até a referida data. Dessa forma, o e-mail mostrou-se como documento de prova em desfavor do trabalhador, hábil a dar quitação para toda hora extra eventualmente pendente até aquela data.

2.4. Aspectos da constitucionalidade do ponto por exceção

Fizemos, assim, breves apontamentos de interpretação da jurisprudência nos Tribunais Superiores (STF e TST) em relação à prevalência do negociado sobre o legislado, que começou a permitir a flexibilização de direitos trabalhistas por meio de norma coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho) para conferir validade na adoção de sistemas alternativos de controle de jornada, especialmente o ponto por exceção. Cabe, agora, analisar aspectos da Lei nº 13.874/2019, que criou esse novo instituto, e examinar sua constitucionalidade.

Com a nova redação dada pela Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019¹¹ - LLE) ao artigo 74 da CLT, passou-se a permitir a adoção do ponto por exceção por expressa previsão da norma celetista.

Antes de tudo, é bom entender que a Medida Provisória (MP) nº 881 de 30 de abril de 2019, convertida na Lei ordinária nº 13.874/2019, instituiu a “Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, que estabelece normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica e disposições sobre a atuação do Estado como agente normativo e regulador”, conforme prescreve o seu artigo 1º, parágrafo primeiro:

§ 1º O disposto nesta Lei será observado na aplicação e na interpretação do direito civil, empresarial, econômico, urbanístico e do trabalho nas relações jurídicas que se encontrem no seu âmbito de aplicação e na ordenação pública, inclusive sobre exercício das profissões, comércio, juntas comerciais, registros públicos, trânsito, transporte e proteção ao meio ambiente.¹²

¹¹ A Lei nº 13.874/2019 buscou fundamentar sua base principiológica na Constituição Federal, especialmente nos termos do inciso IV do *caput* do art. 1º, do parágrafo único do art. 170 e do *caput* do art. 174 da CF/1988: art. 1º - “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]” Art. 170, parágrafo único - “É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei”. Art. 174 - Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. [...]”.

¹² A Lei nº 13.874/2019 visou ao estabelecimento de maior garantia de livre mercado, promovendo, assim, diversas alterações legislativas, a saber: alterou as Leis números 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil); 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (Lei das Sociedades por Ações); 11.598, de 3 de dezembro de 2007 (que estabelece diretrizes e procedimentos para a simplificação e integração do processo de registro e legalização de empresários e de pessoas jurídicas e cria a Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios - REDESIM); 12.682, de 9 de julho de 2012 (dispõe sobre a elaboração e o arquivamento de documentos em meios eletromagnéticos); 6.015, de 31 de dezembro de 1973 (dispõe sobre os registros públicos); 10.522, de 19 de julho de 2002 (dispõe sobre o Cadastro Informativo dos créditos não quitados de órgãos e entidades federais); 8.934, de 18 de novembro 1994 (dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins); o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 (dispõe sobre os bens imóveis da União) e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revogou a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962 (dispõe sobre a intervenção no domínio econômico para assegurar a livre distribuição de produtos necessários ao consumo do povo); a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008 (criou o Fundo Soberano do Brasil - FSB, dispõe sobre sua estrutura, fontes de recursos e aplicações);

No texto da Exposição de Motivos Interministerial (EMI) nº 83/2019 do Ministério de Estado da Justiça e Segurança Pública, datada de 11/4/2019, a qual buscou justificar a edição MP nº 881/2019, foram sumarizados 10 direitos para a Declaração de Liberdade Econômica contra um Estado controlador e a favor da economia de mercado, dentre os quais se destaca:

Inciso II - Respeitado o sossego e as normas de vizinhança, e já tendo a garantia dos intervalos de trabalho conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não é razoável que o Estado impeça que um empreendedor se restrinja a horários e dias específicos. Não é justo que, com mais de 12 milhões de desempregados, imponham-se restrições a quem está, neste momento, com disposição de investir capital para gerar emprego e renda, em nome de padrões que não encontram respaldo em economias livres e desenvolvidas. Este inciso gerará empregos e produção econômica, incluindo aumento na arrecadação de impostos para outros entes da federação, de maneira imediata.

Extraí-se da leitura das proposições e justificativas de alteração legislativa que foi proposta a adoção de instrumentos diferentes para garantir a eficácia da iniciativa de simplificação e desburocratização, ou seja, as diversas medidas de controle e diminuição do aparelho burocrático buscam aproximar o Brasil do mesmo ambiente de negócios de países desenvolvidos, empoderando, inclusive, o particular e expandindo sua proteção contra a intervenção estatal.

A partir desse contexto de mudança de paradigma, a LLE buscou modernizar e/ou flexibilizar a legislação trabalhista, alterando na CLT alguns artigos do Capítulo I (identificação profissional), do Capítulo II (duração do trabalho) e Capítulo IV (férias anuais)¹³.

e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966 (dispõe sobre o Sistema Nacional de Seguros Privados, regula as operações de seguros e resseguros).

¹³ Eis o artigo 15 da Lei nº 13.874/2019, que alterou diversos dispositivos da CLT: “Art. 15. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

‘Art. 13 [...] § 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) obedecerá aos modelos que o Ministério da Economia adotar.

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).’

‘Art. 14 - A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que:

I - nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão;

II - mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta;

III - mediante convênio com serviços notariais e de registro, sem custos para a administração, garantidas as condições de segurança das informações.’

‘Art. 15 - Os procedimentos para emissão da CTPS ao interessado serão estabelecidos pelo Ministério da Economia em regulamento próprio, privilegiada a emissão em formato eletrônico.’

‘Art. 16 - A CTPS terá como identificação única do empregado o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF).

I - (revogado);

II - (revogado);

III - (revogado);

A inclusão do novel parágrafo 4º ao artigo 74 da CLT, que contempla autorização expressa para o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, busca trazer, então, simplificação e segurança jurídica aos empregadores que desejavam adotar tal modalidade de controle.

Em reafirmação ao que já foi apresentado acima, antes dessas recentes alterações legislativas a jurisprudência trabalhista era refratária à validação do ponto por exceção, por ferir norma celetista da obrigatoriedade do registro da hora de entrada e saída impressa pelo artigo 74, § 2º, da CLT¹⁴.

No entanto, houve sensível mudança na jurisprudência do TST no sentido de se inclinar favoravelmente à validade da adoção desse sistema de controle de jornada

IV - (revogado).

Parágrafo único. (Revogado).

a) (revogada);

b) (revogada).'

'Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

[...]

§ 6º A comunicação pelo trabalhador do número de inscrição no CPF ao empregador equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensado o empregador da emissão de recibo.

§ 7º Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS em meio digital equivalem às anotações a que se refere esta Lei.

§ 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação.'

'Art. 40 - A CTPS regularmente emitida e anotada servirá de prova:

[...]

II - (revogado);

[...].'

'Art. 74 - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 1º (Revogado).

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo.

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.'

'Art. 135 [...]§ 3º Nos casos em que o empregado possua a CTPS em meio digital, a anotação será feita nos sistemas a que se refere o § 7º do art. 29 desta Consolidação, na forma do regulamento, dispensadas as anotações de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo.'

¹⁴ É válido registrar que a jurisprudência do TST não conferia validade à norma coletiva que contemplasse o sistema de controle de ponto por exceção, uma vez que entendia afrontar o antigo artigo 74, § 2º, da CLT, norma de ordem pública. Nesse sentido, os seguintes precedentes: RR 337-94.2011.5.15.0087, ARR 943-84.2010.5.04.0016, RO 21671-58.2014.5.04.0000, AIRR 1856-33.2012.5.15.0067, RR 25700-68.2008.5.15.0126, AIRR 38-60.2013.5.04.0732, ARR 118600-88.2008.5.04.0025, AIRR 1366-08.2010.5.01.0055, RR 1848-64.2012.5.18.0005, ARR 202-72.2012.5.12.0009, RR 15500-68.2008.5.01.0036 e AIRR 2206400-30.2008.5.09.0010.

por exceção, principalmente depois de decisões vinculantes do STF terem prestigiado a prevalência da negociação coletiva e posterior reforma legislativa laboral (Lei 13.467/2017).

Assim, em continuidade com as políticas de flexibilização das normas de Direito do Trabalho iniciada pela mudança na interpretação das normas constitucionais pelo STF e materializada também na Lei nº 13.467/2017, foi sancionada no dia 20 de setembro de 2019 a Lei nº 13.874, também denominada como Lei da Liberdade Econômica, que permitiu expressamente a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho (art. 74, § 4º, da CLT)¹⁵.

É preciso ressaltar que a utilização dos sistemas alternativos de controle de jornada adotados por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho começou a ser validado em alguns julgados do TST, antes mesmo da positivação do ponto por exceção na norma coletiva, sobretudo a partir dos julgamentos dos recursos extraordinários nº 590.415/SC e 895.759/PE.

Certo que esse processo de inflexão na jurisprudência laboral em favor da prevalência da norma coletiva e da autonomia da vontade coletiva, que oferecem sustentáculo para adoção de sistemas alternativos de controle de jornada, é objeto de rediscussão através do recurso extraordinário com agravo (ARE) nº 1.121.633/GO (Tema nº 1.046 de repercussão geral), que trata sobre a supressão de horas *in itinere* negociada por meio de acordo coletivo.

Apesar de o STF não ter reafirmado a tese dos Temas de repercussão geral nº 357 e 762, isso não significa que haverá retrocesso em relação ao entendimento, já consolidado, de possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas através de acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho (Tema nº 152 de repercussão geral, com mérito julgado em 30/4/2015), mas apenas uma revisão da matéria constitucional posta em debate.

Para melhor explicar a afirmação, vale lembrar que o Tema nº 357 tratou sobre a constitucionalidade da redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por meio de negociação coletiva. No Tema nº 762 se discutiu sobre a validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas *in itinere* inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local do serviço.

No entanto, foi reconhecida pelo STF a inexistência de repercussão geral dos Temas nº 357 (em 22/5/2013) e 762 (em 12/9/2014), segundo fundamento da Corte expresso para o último caso, por não se tratar de matéria constitucional, porque o Tribunal de origem aplicou lei infraconstitucional para dirimir a controvérsia.

Conclui-se, portanto, que a validade na adoção do sistema de controle de ponto por exceção à jornada regular de trabalho está balizada, especialmente, nas decisões proferidas no âmbito do STF (RE nº 590.415/SC e RE nº 895.759/PE), as quais deram interpretação constitucional favorável às flexibilizações de direitos trabalhistas através de norma coletiva, privilegiando a autonomia dos instrumentos coletivos de trabalho e a autocomposição de

¹⁵ Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

[...]

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

conflitos trabalhistas. Tais decisões são anteriores à Reforma Trabalhista e à positivação do ponto por exceção na CLT.

3. Conclusão

Viu-se que as recentes alterações normativas e jurisprudenciais buscaram dar efetividade às políticas de flexibilização trabalhista, com intuito de garantir a sobrevivência das atividades empresariais e manter os empregos em condições mínimas condizentes com a dignidade do trabalhador.

Nesse contexto, foi identificada uma mudança na interpretação das normas trabalhistas, mais favorável à validade da adoção do sistema de controle de jornada por exceção, principalmente depois de a Reforma Trabalhista ter positivado a prevalência da negociação coletiva sobre o legislado.

Notou-se que a validade na adoção do sistema de controle de ponto por exceção à jornada regular de trabalho se sustenta pelas decisões proferidas no âmbito do Supremo Tribunal Federal (RE 590.415/SC e RE 895.759/PE), as quais deram interpretação constitucional favorável às flexibilizações de direitos trabalhistas através de norma coletiva, privilegiando a autonomia dos instrumentos coletivos de trabalho e a autocomposição de conflitos trabalhistas.

A partir da nova redação dada pela Lei nº 13.874/2019 ao artigo 74 da CLT, que passou a permitir a adoção do ponto por exceção por expressa previsão na norma celetista, observou-se a busca do legislador por maior simplificação e segurança jurídica aos empregadores que desejavam adotar essa modalidade alternativa de controle de jornada.

Assim, muito embora se tenha ciência de que o novo instituto de ponto por exceção afete tema extremamente sensível para as empresas, é certo que as análises jurídicas organizadas no presente artigo serão de grande importância para o aperfeiçoamento das ferramentas alternativas de controle de jornada utilizadas pelos empregadores.

4. Referências

ARAÚJO, Francisco Rossal de. Equilíbrio instável das fontes formais do Direito do Trabalho. *Justiça do Trabalho: revista de jurisprudência trabalhista do Rio Grande do Sul*, v. 324, p. 48-75, dez. 2010.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: LTr, 2014.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho - I*. São Paulo: LTr, 2014.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Direito do Trabalho: evolução do modelo normativo e tendências atuais na Europa. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 73, n. 8, p. 953-962, ago. 2009.

BAGLIONI, Guido. *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. *Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 881, de 30 de abril de 2019*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2019/medidaprovisoria-881-30-abril-2019-788037-exposicao-demotivos-157846-pe.html>. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019*. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. *Medida Provisória nº 881, de 30 de abril de 2019*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv881.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

CAETANO, Fabiano. *Controle da jornada de trabalho: Como deve ser feito o controle de registro e quais hipóteses o empregador não precisa registrar?* Disponível em: <https://caetanobritoadvocacia.wordpress.com/2016/02/01/controle-da-jornada-de-trabalho-como-deve-ser-feito-o-controle-de-registro-e-quais-hipoteses-o-empregador-nao-precisa-registrar/>. Acesso em: 27 dez. 2019.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas*. 43. ed. atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2018.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly Antonieta. *Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

COIMBRA, Rodrigo. Globalização e internacionalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, Revista dos Tribunais, v. 38, n. 146, p. 411-431, abr./jun. 2012.

CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho - para os Concursos de Analista do TRT, TST e MPU*. 12. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. *Manual da Reforma Trabalhista: o que mudou?* 2. ed. rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil - com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Sentido da Reforma Trabalhista de 2017 em Comparação com a Matriz Constitucional de 1988. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil — com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; DELGADO, Maurício Godinho. Apresentação In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). *Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil*. Brasília: Ministério Público do Trabalho/Gráfica Movimento, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARMENDIA ARIGON, Mario. *Ordem pública e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

LONGHI, Dânia Fiorin. *Teoria do Conglobamento: Conflito de Normas no Contrato de Trabalho*. LTr, São Paulo: 2009.

MALLET, Estevão. *Prática de Direito do Trabalho*. v. 2. São Paulo: LTr, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Convenções da OIT*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MIESSA, Élisson; CORREA, Henrique. *Súmulas e OJs do TST comentadas*. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

MIRANDA, Fernando Hugo. *Uma primeira nota sobre a marcação de ponto por exceção: contornos e validade da nova figura*. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/309546/uma-primeira-nota-sobre-a-marcacao-de-ponto-por-excecao--contornos-e-validade-da-nova-figura>. Acesso em: 27 set. 2020.

MIZIARA, Raphael. *Controle de ponto por exceção e o sistema de autogestão na jornada*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/controle-de-ponto-por-excecao-e-o-sistema-de-autogestao-na-jornada-21022019>. Acesso em: 27 dez. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PEREIRA, Everton. *Aspecto gerais da jornada de trabalho*. Disponível em: <https://evp.jusbrasil.com.br/artigos/210738315/aspectos-gerais-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 26 dez. 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Estudo Preliminar. In: BUEN, Nestor de (coord.). *A solução dos conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 1986.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. *O teletrabalho: conceituação e questões para análise*. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº. 01, Rio de Janeiro: FGV, Jan./Mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>. Acesso em: 4 abr. 2022.

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

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*. V. 1 - Parte Geral. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*. V. 7 - Direito Coletivo do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho*. Vol. I - Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

STURMER, Gilberto; COIMBRA, Rodrigo. A noção de trabalho a tempo parcial no Direito Espanhol como um instrumento da “flexisegurança”. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*, Porto Alegre: HS Editora, v. 6, n. 21, p. 39-57, out./dez. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no Direito do Trabalho. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/98565>. Acesso em: 14 fev. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Renovar, 2010.

TARTUCE, Flávio. A “Lei da Liberdade Econômica” (Lei 13.874/19) e os seus principais impactos para o Direito Civil. Primeira parte. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/311604/a-lei-da-liberdade-economica-lei-13874-19-e-os-seus-principais-impactos-para-o-direito-civil-primeira-parte>. Acesso em: 27 dez. 2019.

DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA

Recurso Ordinário: 0101784-03.2017.5.01.0024.

Titulação: Direito do Trabalho. Verbas indenizatórias e benefícios.

Palavras-chave: horas extras, tempo parcial, contrato de trabalho, normas coletivas.

Turma: 4ª

Relator: Desembargador do Trabalho Luiz Alfredo Mafra Lino

Data de julgamento: 12/2/2020

Publicação: 19/2/2020

Contrato de trabalho sob regime a tempo parcial. Nulo o contrato quando a empresa não observa os parâmetros fixados nas Normas Convencionais e no artigo 58-A, da CLT.

I – RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário em que figura **George Henry Costa da Silva**, como recorrente, bem como **Adidas do Brasil Ltda.**, como recorrida.

Inconformado com a r. sentença às fls. 341/342, proferida pela MMª 24ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, sob a presidência do MM Juiz **José Horta de Souza Miranda**, que julgou improcedente o pedido, recorre ordinariamente o Reclamante, sustentando, em síntese, em suas razões às fls. 346/349, nulidade do contrato por tempo parcial; que devidos honorários de sucumbência em favor do sindicato que assiste ao empregado, no percentual de 15% sob o valor da condenação.

Sem preparo face a concessão da gratuidade de justiça às fls. 343. Contrarrazões às fls. 354/360.

A remessa dos autos à d. Procuradoria foi dispensada, ante o disposto no art. 85, II, do Regimento Interno deste Tribunal.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Conheço do recurso, por preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

III - MÉRITO

Da nulidade do contrato por tempo parcial

Sustenta que a legislação vigente à época da prestação de serviços para a recorrida era clara, no sentido de que "*os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras*", inteligência do art. 59, §4º, da CLT. Aduz que não seria necessário que o recorrente laborasse por 8 horas diárias, para que restasse descaracterizado o contrato por tempo parcial, como quer fazer valer o d. juízo "*a quo*", bastando, para tanto, que ocorresse a prestação de horas extras, como é o caso nos presentes autos. Alega que não há que se falar, também, que a prática cometida pela recorrida consubstancia-se em infração meramente administrativa, imputando-lhe caráter minimalista, vez que, pelos contracheques carreados aos autos, é nítida a prestação de serviços em regime de sobrejornada, habitualmente, a partir de dezembro de 2015. Afirma que pela prestação de serviços em regime de sobrejornada visualiza-se que o contrato de trabalho por tempo parcial já estava descaracterizado e que além da prestação de serviço em regime de sobrejornada, a recorrida incorreu em outro erro, tendo em vista que não formalizou junto ao sindicato termo de adesão à Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, em confronto ao que dispõe o art. 58-A, § 2º, da CLT, sendo este mais um motivo ensejador da descaracterização do contrato de trabalho por tempo parcial, bem como é certo que a Legislação já é determinante quanto a impossibilidade de se realizarem horas extras quando o contrato de trabalho é por tempo parcial e que mesmo assim, a recorrida foi negligente, pois sequer procurou o sindicato de classe para esclarecer a norma legal, qual seja, conhecimento e aprovação do sindicato para tal prática laboral.

Merece provimento o apelo.

Com efeito.

A Reclamada em sua peça de defesa, alega (fls. 240/241): "[...] conforme documentação acostada nos autos, a contratação do Reclamante seguiu os padrões previstos em Lei [...]. o texto de Lei é claro que deve existir a opção manifesta do empregado perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva, no entanto, conforme se observa pelas CCT's anexadas pelo próprio Reclamante, não há qualquer forma prevista em referidos documentos, sendo que por este motivo a opção perante a empresa é suficiente para formalidade de referido contrato e, conforme contrato de trabalho em anexo, o Reclamante fez referida manifestação. No que tange ao disposto no art. 59 da CLT, é certo que o Reclamante nunca extrapolou as 25 horas semanais prevista no art. 58 A da CLT, sendo que nas raras oportunidades que laborou em regime extraordinário, tais fato condizem com minutos a mais, que muitas vezes, poderiam sem considerados pela Reclamada como os 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada normal de trabalho."

À época da vigência do contrato de trabalho do Autor (20/10/2015 a 9/3/2017), o artigo 58-A, da CLT, dispunha:

Artigo 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva."

As Convenções Coletivas de Trabalho vigentes durante o contrato de trabalho do autor, fixam:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2015/2016

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA. TRABALHO POR CONTRATO A TEMPO DETERMINADO E SOB REGIME DE TEMPO PARCIAL

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente Instrumento, a criação de "Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, nos termos da Lei nº9.601 de 21/1/1998, através de Termo de Adesão à presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelos Sindicatos convenentes.

Parágrafo Único: Fica facultada, ainda, a todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento a criação de "Contrato de Trabalho sob o Regime a Tempo Parcial", através de Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado com a assistência obrigatória de ambos os Sindicatos convenentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA. CONTRATO DE TRABALHO SOB REGIME TEMPO PARCIAL

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente Instrumento, a criação de "Contrato de Trabalho sob regime a Tempo Parcial", através de Termo de Adesão à presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelos Sindicatos convenentes."

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA. CONTRATO DE TRABALHO SOB REGIME A TEMPO PARCIAL

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente Instrumento, a criação de "Contrato de Trabalho sob regime a Tempo Parcial", através de Termo de Adesão à presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelos Sindicatos convenentes."

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017.

CLÁUSULA TERCEIRA.

A implantação do contrato de trabalho em regime a tempo parcial só poderá ser efetivada mediante a assinatura pela empresa de TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, que constitui parte integrante desta CONVENÇÃO, sob a forma de anexo.

CLÁUSULA QUARTA. TERMO DE ADESÃO.

O Termo de adesão referido na Cláusula Terceira será protocolado pela empresa no SINDILOJASRIO em 03 (três) vias e este encaminhará ao SECREJ, sob protocolo, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

CLÁUSULA QUINTA. CARGA HORÁRIA.

Fica estabelecida a possibilidade da empresa contratar empregados em regime de tempo parcial, cuja duração não ultrapasse 25 (vinte e cinco) horas semanais, conforme definido no art. 58-A, acrescentado a CLT por força da Medida Provisória nº 2.164, de 24 de agosto de 2001.

Ab initio, registro que as Normas Coletivas não foram impugnadas pela Reclamada.

Assim, diversamente do alegado pela Reclamada, as Convenções Coletivas fixaram parâmetros para a admissão de empregado em regime de tempo parcial, parâmetros que não foram observados pela Reclamada, pois deixou de preencher os Termos de Adesão ao Regime de Trabalho a Tempo Parcial, bem como deixou de observar o determinado no § 2º do art. 58-A, da CLT.

Portanto, dou provimento ao recurso para declarar a nulidade do contrato por tempo parcial.

Das diferenças salariais

Sustenta que sendo nulo o contrato de trabalho e considerando a jornada normal de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, o autor é credor das diferenças salariais de todo o período, a saber: de outubro de 2015 a abril de 2016, o autor recebia o salário de R\$ 624,55, quando, em verdade, deveria receber o salário de R\$ 976,00, tendo em vista o piso da categoria estabelecido na CCT 2015-2016, com vigência em 1º/5/2015 até 12/5/2016, cláusula 1ª (vigência e data-base), em sua cláusula 3ª, fazendo a diferença salarial de R\$ 351,45, do período supra citado, totalizando o valor de R\$ 2.460,15. De maio de 2016 a fevereiro de 2017, o autor recebia o salário de R\$ 687,27, quando, em verdade, deveria receber o salário de R\$ 1.090,00, tendo em vista o piso da categoria estabelecido na CCT 2016-2017, com vigência em 1º/5/2016 até 12/5/2017, cláusula 1ª (vigência e data-base), em sua cláusula 3ª, fazendo a diferença salarial de R\$ 402,73, do período supra citado, totalizando o valor de R\$ 4.027,30.

Merece parcial provimento o apelo.

Com efeito.

As Convenções Coletivas fixam os seguintes pisos salariais:

Vigência 2015/2016

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

1ª Faixa: *omissis*

2ª Faixa: Aos empregados que percebem salário fixo, cujas funções determinem tarefas pertinentes ao comércio de varejo em maior grau de qualificação, tais como vendedor, balconista, operador de caixa e pessoal de escritório (exceto aqueles estabelecidos na primeira faixa) e outras funções similares: R\$ 976,00 (novecentos e setenta e seis reais).

Vigência 2016/2017

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 12 de maio de 2016, fica garantido o seguinte piso salarial: Aos empregados que percebem salário fixo, cujas funções determinem tarefas pertinentes ao comércio de varejo; pessoal de escritório e operador de telemarketing com tarefas pertinentes à venda através de telefonia ou similares: R\$ 1.090,00 (um mil e noventa reais).

O Autor foi admitido em 20/10/2015 e demitido em 9/3/2017.

A diferença salarial relativa ao mês de outubro de 2015 é devida somente em relação a 10 dias e não ao mês inteiro como apontado pelo autor, ou seja, é devida somente no importe de R\$ 117,15.

Assim, no período de 10/2015 a 4/2016 o total devido perfaz R\$ 2.225,85.

Quanto ao período 5/2016 à 2/2017, o valor devido de R\$ 4.027,30, está correto.

Portanto, anulado o contrato por tempo parcial, são devidas as diferenças salariais, pela aplicação dos pisos salariais.

Dou parcial provimento.

Das demais diferenças (natalinas, verbas rescisórias, FGTS e da multa de 40%, horas extras pagas). Merece provimento o apelo.

Contudo, os cálculos devem observar a correta diferença devida por mês, para o cálculo das demais parcelas.

O demonstrativo do Autor, neste particular, contém inconsistência, pois apurou, entre outras diferenças, o valor de R\$ 166,39 relativos a 9 dias do mês de março de 2017, quando a diferença correta é de R\$ 120,81, já que a diferença mensal é de R\$ 402,73.

Assim, dou provimento determinando que a apuração dos valores devidos, a título de "natalinas, verbas rescisórias, FGTS e da multa de 40%, horas extras pagas", devem observar os valores apurados em relação as diferenças salariais.

Dos honorários advocatícios

O deferimento de honorários advocatícios, na seara trabalhista, em regra, sujeita-se à existência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato (TST, Súmula nº 219, I), sendo certo que no caso dos autos, o autor se encontra assistido por entidade sindical.

Assim, por satisfeitos os requisitos a que alude a Súmula nº 219, item I do C. TST, defiro honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação em favor do Sindicato Assistente.

Dou provimento.

Conclusão

Conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, para anulando o Contrato por Tempo Parcial, condenar a Reclamada ao pagamento de diferenças salariais, bem como diferenças a título de natalinas, verbas rescisórias, FGTS e da multa de 40%, horas extras pagas, e honorários advocatícios no importe de 15% sobre o valor da condenação, tudo na forma da fundamentação supra. Arbitro o novo valor da causa em R\$ 10.000,00, custas de R\$ 200,00, pela Reclamada, invertido o ônus da sucumbência.

IV - DISPOSITIVO

Acordam os Desembargadores da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por *unanimidade*, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe parcial provimento, para anulando o Contrato por Tempo Parcial, condenar a Reclamada ao pagamento de diferenças salariais, bem como diferenças a título de natalinas, verbas rescisórias, FGTS e da multa de 40%, horas extras pagas, e honorários advocatícios no importe de 15% sobre o valor da condenação, tudo na forma da fundamentação supra. Arbitra-se o novo valor da causa em R\$ 10.000,00, custas de R\$ 200,00, pela Reclamada, invertido o ônus da sucumbência.

Desembargador do Trabalho Luiz Alfredo Mafra Lino
Relator

Recurso Ordinário: 0100376-42.2019.5.01.0206.

Titulação: Direito do Trabalho. Remuneração. Verbas Indenizatórias e Benefícios.

Palavras-chave: horas extras, jornada de trabalho, intervalo intrajornada.

Turma: 6ª

Relator: Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho

Data de julgamento: 26/1/2021

Publicação: 6/2/2021

Contrato de trabalho findo antes da edição da Lei 13.467/2017. Intervalo intrajornada. Supressão total ou parcial. Horas extras devidas. O artigo 71, § 4º da CLT, em sua redação anterior à "Reforma Trabalhista", estabelece que a supressão parcial do intervalo para alimentação e repouso enseja o pagamento de todo o período com acréscimo de, no mínimo, 50% da hora normal. Se não observado o intervalo integral, o Empregador deve pagar uma hora extra diária (e não apenas os minutos suprimidos), acrescida de 50%, com reflexos pertinentes, conforme Súmula nº 437 do c. TST.

I - RELATÓRIO

Recurso Ordinário em face da sentença de procedência parcial Id. 81402bb, complementada pelas decisões Id. 864c43f e Id. 300e89f da lavra do Dr. **Raphael Viga Castro**, Juiz Substituto em exercício na 6ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias.

A Empresa (Id. d07a4f0) recorre do intervalo intrajornada, folgas, índice para correção monetária e pretende dedução/compensação.

Do Conhecimento

Conheço do Recurso Ordinário, por preenchidos os requisitos de admissibilidade.

II - MÉRITO

Do intervalo intrajornada

A Recorrente afirma ser inverídica a alegação autoral no sentido da supressão da pausa alimentar. Diz que o Autor possuía horário flexível; que no local de trabalho há

refeitório e, quando os empregados optam por almoçar ali, não há registro do intervalo, porque os funcionários não saem do prédio.

Em depoimento pessoal, o Autor declara que:

No andar que o depoente trabalhava não havia copa para refeição, mas somente uma área de convivência para realização de reuniões; que alguns funcionários levavam marmita e se alimentavam no local; que a depender do projeto, o depoente não tirava qualquer intervalo intrajornada; que no 1º andar havia uma copa, porém para o acesso era necessário crachá [...] para acessar qualquer localidade do 1º andar, o depoente teria que passar por um controle de acesso onde deveria passar seu crachá, com isso, necessariamente, o seu horário ficaria registrado (Id. 009d4ed, fls. 01).

Em depoimento pessoal, o preposto da Ré afirma que:

No local de trabalho do reclamante havia copa; que na verdade existe no prédio onde trabalhava o reclamante; que a depoente não sabe informar se especificamente no 2º andar havia copa; que o prédio possuía diversas copas nos diversos andares; que o reclamante poderia ir em qualquer copa; que para acessar as copas de outros andares não é necessário passar por catracas; que no complexo havia restaurante em um período de aproximadamente 5 anos; que o empregado pagava pela comida no restaurante; que o restaurante possuía catraca de acesso, onde era necessário passar o crachá do empregado (Id. 009d4ed, fls. 02 - grifos nossos).

Os controles de frequência adunados pela própria Ré (Id. 3c248be a Id. 56c2c69) e os apresentados pelo Demandante (Id. 1c0dca2 a Id. ad1dd4e) indicam que, em vários dias, o Obreiro não usufruiu total ou parcialmente o intervalo intrajornada. E não há prova do preenchimento dos requisitos do § 3º do art. 71 da CLT, a autorizar a redução da pausa para alimentação e descanso.

O contrato de trabalho findou em 3/4/2017 (TRCT Id. a659db3), sendo aplicável a antiga redação do art. 71, § 4º da CLT, bem como o entendimento cristalizado pelo TST por meio da Súmula nº 437, assim redigida:

Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1 - RES. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012). I - Após a edição da Lei nº 8.923/1994, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo

do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. [...] III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Não merece reforma a sentença quanto à determinação de pagamento de uma hora extra diária e reflexos referentes à pausa alimentar total ou parcialmente suprimida, com base nos registros de jornada constantes dos autos. Nego provimento.

Dos dias de folga

A Recorrente afirma não haver saldo de folgas a pagar, pois o trabalho extraordinário foi pago ou compensado, salientando que no final do contrato de trabalho, o Autor possuía saldo negativo de 14 horas.

O relatório do período de 1º/2/2017 a 28/2/2017 indica que o Obreiro folgou nos dias 2, 3, 17, 20, 21, 22, 23 e 24 (Id. 56c2c69, fls. 07). Todavia, conforme Ficha de Registro de Empregado Id. 9f1d686, fls. 07 (terceira linha de baixo para cima), o Funcionário esteve afastado em virtude de licença médica no período de 17/2/2017 a 24/2/2017. Assim sendo, as ausências dos dias 17 a 24 (seis dias) não poderiam ter sido descontadas do saldo de dias de folga, pois não constituem compensação de jornada.

Como bem pontua o Juízo Sentenciador:

No mês de fevereiro o reclamante gozou de 2(dois) dias de folgas, nos dias 02 e 03.

Assim, considerando que em 31/12/2016 o reclamante tinha o direito de gozar 26,20 dias. E gozou até a sua dispensa apenas 8 dias, restou um saldo de 18,20 dias de folgas.

O TRCT de ID a659db3, no item 56.1 houve o pagamento de 46,86 horas a 100%, o que equivale a 5,86 dias.

Sendo assim, resta provado que a reclamada não quitou todos os dias de folgas a que o reclamante tinha direito, ainda sendo lhe devido 12,34 dias de folgas, o que equivale a 98,72 horas extras.

Pelo exposto, Defiro o pedido de 12,34 dias de folgas não compensadas, correspondente a 98,72 horas extras, com adicional de 100%" (Id. 864c43f, fls. 03).

Nego provimento.

Do índice para correção monetária

O Plenário do e. STF no julgamento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58 e 59/DF ocorrido em 18/12/2020 definiu que a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e a correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices

de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Ministro Relator Gilmar Mendes.

A Suprema Corte também estabeleceu a modulação dos efeitos da decisão no sentido de que "(I) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (II) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (III) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais)".

Diante da decisão do STF, sobre a questão do índice de correção monetária, determina-se a observância e aplicação dos índices de correção monetária como estabelecido pela Suprema Corte, inclusive observada a modulação imposta.

Da compensação/dedução

O art. 368 do Código Civil dispõe que:

Se duas pessoas forem ao mesmo tempo credor e devedor uma da outra, as duas obrigações extinguem-se até onde se compensarem.

A Demandada não prova ser credora de qualquer verba em relação ao Obreiro, pelo que incabível a compensação requerida.

A dedução dos valores comprovadamente pagos a mesmo título já está autorizada em sentença, como se verifica do segundo parágrafo do capítulo "Dos Parâmetros De Liquidação" (Id. 81402bb, fls. 05).

Nego provimento.

III - DISPOSITIVO

Acordam os Desembargadores da Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por *unanimidade*, conhecer do Recurso e, no mérito, negar provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Diante da decisão do STF, sobre a questão

do índice de correção monetária, determina-se a observância e aplicação dos índices de correção monetária como estabelecido pela Suprema Corte, inclusive observada a modulação imposta.

Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho
Relator

Recurso Ordinário: 0100563-46.2019.5.01.0078.

Titulação: Direito do Trabalho. Remuneração. Verbas Indenizatórias e Benefícios.

Palavras-chave: empregado doméstico, prova, extinção, distrato, demissão.

Turma: 7ª

Relator: Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho

Data de julgamento: 23/6/2021

Publicação: 30/6/2021

Recurso ordinário. Extinção por distrato (artigo 484-A) acordo para por fim ao contrato de trabalho. Princípio da aptidão para a prova. Trabalhadora doméstica.

A Lei Complementar nº 150 de 2015 não estabelece a modalidade de extinção do contrato por mútuo consentimento. Da mesma forma, não estabeleceu a assistência da homologação das rescisões contratuais de trabalhadoras domésticas, sendo certo que a Lei nº 13.467/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho instituiu a modalidade de extinção contratual por acordo entre empregado e empregador, conforme art. 484-A da CLT. Não obstante, o microsistema trabalhista do emprego doméstico ter sido estabelecido por lei complementar, de hierarquia superior à lei ordinária, a posição majoritária, com esteira nos artigos 19 e 45 da LC 150 admitem que depois de 2017 haja mútuo consentimento entre empregada e o responsável pela unidade familiar para realização de acordo, tendo a Administração Pública do Trabalho introduzido no programa E-Social tal modalidade de extinção contratual. Por tal sistema, cujos dados são lançados exclusivamente pelo empregador ou por quem o represente, será impresso o Termo de Rescisão e Quitação do Contrato de Trabalho - TRCT, que conterà a indicação da motivação para a término do contrato de trabalho. Deste modo, tratando-se de documento unilateral elaborado pelo empregador, não faz prova da existência de acordo para extinção do contrato de trabalho, mas tão somente do recebimento, pelo empregado, dos valores nele constantes. Tendo em vista o princípio da continuidade que rege o Direito do

Trabalho, presume-se o prosseguimento dos contratos de trato sucessivo e compete ao empregador o ônus de comprovar que a terminação contratual ocorreu por iniciativa do empregado, conforme Súmula nº 212 do TST, cuja *ratio iuris* aplica-se ao distrato (acordo nos termos do artigo 484- A CLT). Ainda que a lei não estabeleça forma escrita para a formalização da demissão ou dos distratos, diante da produção unilateral pelo empregador dos comunicados aos órgãos competentes e do Termo de Extinção e Quitação do Contrato de Trabalho, a simples indicação da causa no campo próprio do formulário não é suficiente para a prova da motivação da extinção, mormente diante do desequilíbrio entre os contratantes, ainda mais acentuado no contrato de trabalho doméstico. Recurso autoral conhecido e provido.

I – RELATÓRIO

Visto estes autos de recurso ordinário em que são partes **Rosa de Jesus Costa**, como recorrente, e **Maria de Lourdes Carvalho Abdalla**, como recorrida.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela parte autora, inconformada com a sentença (ID. 26740e5), proferida pelo Juízo da 78ª VT/RJ, da lavra do Juiz **Luciano Moraes Silva**, que julgou procedentes em parte os pedidos da inicial.

A parte autora, em suas razões (ID. a99690c), pretende a reforma do julgado quanto à modalidade da rescisão contratual, ao salário percebido e aos honorários advocatícios.

Embora devidamente cientificada, a parte ré não apresentou contrarrazões.

Não houve remessa dos autos ao douto Ministério Público do Trabalho, por não se vislumbrar quaisquer das hipóteses previstas no anexo do Ofício PRT/1ª Reg. nº 472/2018, de 29/6/2018.

É o relatório.

Admissibilidade

Presentes os requisitos subjetivos e objetivos de admissibilidade recursal, conheço do recurso ordinário interposto pela parte autora.

II - MÉRITO

Modalidade de rescisão contratual. Mútuo acordo. Diferenças salariais. Honorários advocatícios.

As presentes questões restaram decididas nos seguintes moldes (ID. 26740e5):

A Autora aduz ter sido admitida aos serviços da Ré em 1º/6/2011, vindo a ser dispensada sem justa causa em 30/9/2018, tendo, contudo, sido levada a erro pela Ré assinando termo de rescisão do contrato de trabalho em comum acordo, com a promessa da reclamada em realizar o pagamento das demais verbas posteriormente. Por sua vez a Ré resiste à pretensão Autoral, alegando que a rescisão contratual ocorreu em comum acordo, como descrito nos documentos anexos. Em audiência, a Reclamante afirmou "que em abril de 2018 a ré informou que não tinha condições de manter a autora, informando-a de sua dispensa, mas a autora continuou a prestar serviços quando, em outubro, a ré abraçou a autora, informando-a de que haviam chegado a um acordo, este que efetivamente nunca ocorreu, e comunicou o encerramento do contrato, fazendo a autora assinar documentos, sem tê-los lido" e "que não está aposentada" (ID. ef6fe24 - Pág. 01). Por sua vez a Ré asseverou "que a autora informou que iria se aposentar, e informou que trabalharia até completar a idade necessária, e quando assim ocorreu, a autora informou que não mais trabalharia, providenciando a ré a rescisão" (ID. ef6fe24 - Pág. 01). O TRCT apresentado foi devidamente assinado pela Autora, e não havendo prova de vício de consentimento, a assinatura aposta no documento lhe confere validade, nos termos do artigo 408, do CPC (ID. 4e792c2 - Pág. 01). Vícios de consentimentos estão relacionados à formação e declaração da vontade da pessoa, havendo fatos, anomalias que fazem com que a vontade seja manifestada de uma forma que não era a real pretensão da pessoa. Conforme disposto no artigo 171, inciso II, do Código Civil, são considerados vícios de consentimento, o erro ou ignorância, dolo, coação, lesão e o estado de perigo. Dolo é o meio empregado para enganar alguém, levando a parte ser induzida a erro. No caso vertente, a Autora alega em sua inicial que a parte Ré teria agido de forma dolosa, convencendo-a a assinar o TRCT que continha afirmação supostamente falsa de que a rescisão do contrato teria sido de comum acordo. Não obstante ao alegado pela Autora em sua peça inaugural de que teria sido induzida a erro, não apresentou provas que corroborassem sua tese, não se desincumbindo de seu ônus probatório quanto ao fato constitutivo de seu direito, na forma do artigo 818, inciso I, da CLT. Ressalte-se que nem mesmo a testemunha, cujo depoimento foi devidamente desqualificado linhas acima, trouxe algum elemento que colocasse em dúvidas a modalidade de ruptura contratual promovida pelas partes. Pelo exposto, julgo improcedente o pleito Autoral. [...] Diante da ausência de prova quanto ao valor do salário alegado na inicial, foi considerado na base de cálculo o valor do salário base da Autora de R\$1.055,00, nos termos do TRCT de ID. 97f2e52 - Pág. 01. [...] Condeno a parte Ré em honorários de sucumbência, em 5% incidentes sobre o valor do pedido julgado procedente à parte Autora. Condeno a parte Autora em honorários de sucumbência, em 5% incidentes sobre o valor do pedido julgado improcedente. Tendo sido deferido o benefício da gratuidade de

justiça, o valor dos honorários sucumbenciais do patrono da Ré deverá ser satisfeito com o crédito apurado à parte Autora em execução.

Frente ao decidido, inconforma-se a reclamante, sob a tese de que a dispensa teria ocorrido sem justa causa e que competiria à reclamada o ônus probatório relativo ao mútuo acordo. Invoca a aplicação da Súmula nº 212, do TST e aduz que o depoimento pessoal da acionada não confirmaria a celebração do dito acordo. Busca o reconhecimento do pagamento do importe de R\$1.600,00 a título salarial e a majoração do percentual dos honorários advocatícios.

Decido.

Inicialmente, registro que a reclamante foi admitida em 1º/6/2011, como empregada doméstica, tendo ocorrido o término contratual aos 30/9/2018.

Com efeito, a Lei nº 13.467/2017 trouxe uma nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, o distrato, que ocorre por acordo mútuo entre as partes, conforme art. 484-A da CLT.

A Lei Complementar nº 150/2015 não prevê a extinção do contrato de trabalho doméstico por aposentadoria ou por distrato (acordo) e, como de conhecimento trivial em direito, situa-se em patamar hierárquico superior às leis ordinárias, como da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Não obstante, o microsistema trabalhista do emprego doméstico ter sido estabelecido por lei complementar, de hierarquia superior à lei ordinária, a posição majoritária, com esteira nos artigos 19 e 45 da LC nº 150 admitem que depois de 2017 haja mútuo consentimento entre empregada e o responsável pela unidade familiar para realização de acordo, tendo a Administração Pública do Trabalho introduzido no programa E-Social tal modalidade de extinção contratual. Transcrevo tais dispositivos:

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

O legislador não estabeleceu a assistência da homologação das rescisões contratuais de trabalhadoras domésticas, bem como não estabeleceu uma solenidade especial para as extinções contratuais, o que gera grande insegurança na prática jurídica para os empregados e no âmbito processual, em menor grau, para o empregador, a quem compete o ônus da prova do pagamento correto dos valores devidos ao empregado e a quem o artigo 477 da

CLT determinou a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.

No caso dos trabalhadores domésticos, o empregador (ou por quem o representante) lança no sistema do E-Social os dados relativos às alterações ou movimentações contratuais e imprime o Termo de Rescisão e Quitação do Contrato de Trabalho - TRCT, que conterá a indicação da motivação para o término do contrato de trabalho por ele apontado.

Deste modo, tratando-se de documento unilateral elaborado pelo empregador, não faz prova da existência de acordo para extinção do contrato de trabalho, mas tão somente do recebimento, pelo empregado, dos valores nele constantes.

Tendo em vista o princípio da continuidade que rege o Direito do Trabalho, presume-se o prosseguimento dos contratos de trato sucessivo e compete ao empregador o ônus de comprovar que a terminação contratual ocorreu por iniciativa do empregado, conforme Súmula nº 212 do TST, cuja *ratio iuris* aplica-se ao distrato (acordo nos termos do artigo 484-A CLT).

Ainda que a lei não estabeleça forma escrita para a formalização da demissão ou dos distratos, diante da produção unilateral pelo empregador dos comunicados aos órgãos competentes e do Termo de Extinção e Quitação do Contrato de Trabalho, a simples indicação da causa no campo próprio do formulário não é suficiente para a prova da motivação da extinção, mormente diante do desequilíbrio entre os contratantes, ainda mais acentuado no contrato de trabalho doméstico.

Ademais, o empregado doméstico subscreve o termo de rescisão, via de regra, no local de trabalho, a casa do empregador, e tem duas opções, ou assiná-lo e receber os valores ali consignados, ou simplesmente nada receber, correndo o risco de não ter recursos financeiros para sobreviver até que obtenha judicialmente seus valores salariais.

Por tal motivo, a jurisprudência é sólida e consistente no sentido de que compete ao empregador (e não ao empregado como entendeu a sentença) a prova da correção e validade do motivo da extinção contratual indicada no TRCT. Neste sentido, é incorreto afirmar que a controvérsia reside na existência de vício de vontade capaz de macular o mútuo acordo, de modo a inverter indevidamente o ônus, atribuindo-o à trabalhadora.

Como a melhor doutrina confirma, "a prova do distrato, havendo ou não comunicação escrita do fato ao Ministério do Trabalho, configurará sempre onus probandi do empregador, que deveria providenciar, para efeito de comunicação administrativa, tal formalidade." (Guilherme Guimarães Feliciano et al. Comentários à *Lei da Reforma Trabalhista*, São Paulo, LTr, 2018)

Ademais, ainda se assim não o fosse, a prova dos autos não socorre à reclamada.

A testemunha informou desconhecer "o motivo de a autora ter deixado de trabalhar para a ré" (ID. ef6fe24 - Pág. 2).

Por outro lado, em depoimento pessoal a ré afirmou (ID. ef6fe24): "que a autora informou que iria se aposentar, e informou que trabalharia até completar a idade necessária, e quando assim ocorreu, a autora informou que não mais trabalharia, *providenciando a ré a rescisão*".

Ora, seja porque a aposentadoria não rescinde o contrato de trabalho, seja porque a manifestação oral por parte da autora de que trabalharia até completar a idade necessária para a aposentadoria não significa que a autora tenha acordado uma extinção contratual por mútuo consentimento, deve ser reformada a sentença. A prova da motivação da extinção contratual deve ser realizada por meio idôneo a demonstrar a intenção das partes e incumbe ao empregador a prova de que o empregado comunicou sua demissão ou transacionou a continuação de seu contrato de trabalho por meio de acordo no qual abre mão de parcela de seus direitos constitucionalmente previstos.

Deste modo, assim como a prova da dação do aviso prévio ou da demissão ocorrem por instrumento próprio, distinto do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, os acordos firmados nos termos do artigo 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho devem ser entabulados por escrito e firmado em documento próprio, inclusive com a presença de testemunhas para que torne o ato seguro para o empregador.

A Reforma Trabalhista de 2017 pretendeu afastar os sindicatos e órgãos públicos do momento da extinção contratual com o término da homologação dos Termos de Rescisão Contratual tornando o ato inseguro para as partes. Cabe ao Judiciário, diante da insegurança criada pelo legislador reformista, apreciar os casos que lhe são submetidos atribuindo às partes o ônus da prova em conformidade com o princípio da aptidão para a prova.

Por fim, pelo raciocínio desenvolvido pelo empregador teríamos uma situação na qual no plano do Direito do Trabalho não se teria nem mesmo garantias que o próprio Direito Civil reconhece a sujeitos situados em plano de menor desigualdade. Reconheceríamos a validade de acordo por mera assinatura em um termo de adesão, sem que no conteúdo daquele documento sequer estejam descritas as cláusulas do acordo e dos termos da transação. Repito: não se exige solenidade de registro público ou forma escrita para o distrato trabalhista, mas como sua prova deve ser clara e demonstrada pelo empregador no processo, cabe a este cercar-se de testemunhas e, preferencialmente, realiza-lo de modo expresso e escrito. Nada disto foi trazido aos autos.

Ante todo o exposto, não reconheço a validade da extinção por distrato ou mútuo acordo, por não comprovada a tratativa, e reformo a sentença que admitiu esta modalidade de rescisão para convertê-la em dispensa sem justa causa.

Quanto ao salário percebido, também assiste razão à reclamante. A testemunha, em depoimento convincente, confirmou o recebimento de R\$1.600,00 mensais ("que a depoente e a autora recebiam salário de R\$1.600,00, pois a ré às vezes pagava ambas no mesmo ato" - ID. ef6fe24). Devidas, conseqüentemente, as integrações em aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, natalinas, FGTS e indenização compensatória de 40%.

Finalmente, fixo os honorários advocatícios em favor da parte autora no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, na forma do art. 791-A, da CLT, haja vista a reforma da sentença em favor do reclamante.

Dou provimento.

Conclusão

Ante o exposto, *conheço* do recurso e, no mérito, *dou-lhe provimento* para converter a modalidade de extinção contratual reconhecendo a ocorrência de dispensa sem justa causa e condenar a ré ao pagamento do aviso prévio, das diferenças de décimo terceiro, férias, FGTS, liberação integral dos valores depositados no FGTS (inclusive os 3,2% recolhidos mensalmente nos termos do artigo 22 da LC nº 150/2015), indenização substitutiva do seguro desemprego, bem como para deferir integrações das diferenças salariais em aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, natalinas, FGTS e indenização compensatória de 40%, reconhecer como valor do salário a quantia de R\$1.600,00 mensais fazendo jus às integrações em aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, natalinas, FGTS e indenização compensatória de 40%, além de majorar os honorários advocatícios devidos pela ré para 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença. Tudo na forma da fundamentação supra que integra este dispositivo para todos os efeitos de direito.

Para os efeitos do § 3º do art. 832 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.035/2000, declaro que todos os títulos possuem natureza salarial, à exceção das parcelas com natureza diversa, indicadas no art. 28, § 9º, da Lei nº 8.212/1991 e FGTS.

Por ocasião da disponibilidade do crédito devido à parte autora, deverá a ré apresentar o cálculo da dedução do Imposto de Renda sobre as parcelas tributáveis, apresentando a planilha de cálculo com base no disposto no § 9º, do art.12-A, da Lei nº 7.713 de 22 de dezembro de 1988, regulamentado pela Instrução Normativa RFB nº 1127, de 7 de fevereiro de 2011, observando-se, outrossim, quanto aos juros de mora, a previsão da Orientação Jurisprudencial nº 400, da SDI-I, do C. TST, posto que os juros moratórios tem natureza indenizatória e, portanto, não devem ser incluídos na base de cálculo para apuração do IRPF, tudo de acordo com a aplicação das deduções/isenções pertinentes e a faixa de incidência estipulada pela Receita Federal.

Correção monetária pelo IPCA-E até a data da citação. O índice de correção monetária depois da citação será fixado na fase de liquidação (SELIC ou outro índice que venha a ser fixado no futuro), observando sempre os parâmetros mais favoráveis aos credores trabalhistas. Juros de 1% (um por cento) ao mês, nos termos do artigo 39 da Lei nº 8.177/1991 e da Súmula nº 200 do TST.

Mantidos os valores fixados na sentença para efeitos de custas e condenação.

III – DISPOSITIVO

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, *conhecer* do recurso ordinário e, no mérito, *dar-lhe provimento* para converter a modalidade de extinção contratual reconhecendo a ocorrência de dispensa sem justa causa e condenar a ré ao pagamento do aviso prévio, das diferenças de décimo terceiro, férias, FGTS, liberação integral dos valores depositados no FGTS (inclusive os 3,2% recolhidos mensalmente nos termos do artigo 22 da LC nº 150/2015), indenização substitutiva do seguro desemprego bem como para deferir integrações das diferenças salariais em aviso prévio,

férias acrescidas do terço constitucional, natalinas, FGTS e indenização compensatória de 40%, reconhecer como valor do salário a quantia de R\$1.600,00 mensais fazendo jus às integrações em aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, natalinas, FGTS e indenização compensatória de 40%, além de majorar os honorários advocatícios devidos pela ré para 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença. Tudo na forma da fundamentação supra que integra este dispositivo para todos os efeitos de direito.

Correção monetária pelo IPCA-E até a data da citação. O índice de correção monetária depois da citação será fixado na fase de liquidação (SELIC ou outro índice que venha a ser fixado no futuro), observando sempre os parâmetros mais favoráveis aos credores trabalhistas. Juros de 1% (um por cento) ao mês, nos termos do artigo 39 da Lei nº 8.177/1991 e da Súmula nº 200 do TST.

Mantidos os valores fixados na sentença para efeitos de custas e condenação.

Rio de Janeiro, 23 de junho de 2021.

Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho
Relatora

Recurso Ordinário: 0101222-40.2020.5.01.0210.

Titulação: Direito do Trabalho. Rescisão do contrato de trabalho.

Palavras-chave: homologação de acordo, vínculo de emprego, ausência de relação jurídica de emprego, cláusulas abusivas, contrato de trabalho.

Turma: 10ª

Relator: Desembargador do Trabalho Marcelo Antero de Carvalho

Data de julgamento: 30/7/2021

Publicação: 13/8/2021

Homologação de acordo extrajudicial. Ausência de relação jurídica de emprego. Cláusulas abusivas. Improcedência que se mantém. Em que pese o disposto no 855-B da CLT, os termos do acordo apresentado para homologação são excessivamente onerosos para o autor. O Judiciário não é órgão homologador de rescisões de contrato de trabalho. Recorde-se que a "homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança" (Súmula nº 418/TST). Recurso não provido.

I - RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias, em que são partes as acima indicadas.

Irresignada com a r. sentença de fls. 39/42, prolatada pelo(a) Exmo.(a.) Juiz(a) do Trabalho **Denise Mendonca Vieites**, que indeferiu o pedido de homologação do acordo extrajudicial, extinguindo o processo sem resolução de mérito, na forma do art. 485, I do CPC, mantida pela decisão de embargos de declaração de fls. 48/49, recorre ordinariamente a parte ré por meio do arrazoado de fls. 52/58 alegando a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial mesmo quando não há relação empregatícia entre as partes.

Contrarrrazões às fls. 65/66, requerendo o acolhimento dos termos do recurso, "haja vista que se trata de Homologação de transação de acordo Extrajudicial".

Por não ser hipótese legal de intervenção, não houve remessa ao r. Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Porquanto atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, verificados na decisão de fl. 61, conheço do recurso.

MÉRITO

Possibilidade de homologação de acordo extrajudicial mesmo quando não há relação empregatícia entre as partes

O juízo *a quo* extinguiu o feito sem resolução do mérito, com base na seguinte fundamentação, *verbis*:

A Lei nº 13.467/2017 inovou ao inserir na Consolidação da Lei do Trabalho os artigos 855-B a 855-E, que preveem o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial na Justiça.

Em que pese o art. 840 do Código Civil dispor que a transação deve pressupor a existência de 'concessões mútuas', este não foi o caso dos autos, vez que o acordo foi celebrado sem reconhecimento de vínculo empregatício, sendo certo, ainda, que o teor da cláusula 6ª demonstra-se vago e abusivo, na medida em que o requerente LUIZ estaria dando quitação integral, a qualquer título, em face da requerente ou qualquer **Expoente 1000 Empreendimentos e Participacoes S/A** outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico, bem como 'em relação à toda e qualquer relação havida entres as partes.

Registre-se, por oportuno, que esta especializada não tem por finalidade atuar como órgão homologador de rescisões de contrato de trabalho e pagamento de verbas rescisórias.

Do mesmo modo, a homologação de acordo extrajudicial prevista no art. 855-B da CLT também não tem por finalidade a simples homologação do pagamento de verbas rescisórias, eximindo, com isso, a empregadora de pagar todos os direitos que seu empregado porventura faça jus em relação ao contrato de trabalho.

O magistrado não está obrigado a homologar o acordo extrajudicial a ele submetido, conforme o teor do art. 855-E, parágrafo único, da CLT.

Em face do exposto, indefiro o pedido de homologação do acordo extrajudicial, extinguindo o processo sem resolução de mérito, na forma do art. 485, I do CPC.

Inconformadas, ambas as partes requerem a homologação do acordo visto na causa de pedir de fls. 2/4. Diz a sociedade empresária, no que é acompanhada pelo autor pessoa física, que o texto legal não refere aos termos "empregado" ou "empregador", "o que revela que o legislador, em momento algum, pretendeu limitar a utilização da jurisdição voluntária apenas às hipóteses em que as partes mantêm ou mantiveram vínculo empregatício."

Examino.

No que restou registrado no Parecer ao PL da Reforma de 2017 (PL 6.787, de 2016), a preocupação do legislador, com as alterações e inclusões dos arts. 652 e 855- B a 855-E da CLT, foi a de "reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas, e a forma pela qual estamos buscando implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. Se houver uma composição prévia entre as partes, reduz-se sensivelmente o ingresso de ações na Justiça do Trabalho." Haja vista a decisão da Suprema Corte, que entendeu ser inconstitucional a exigência de submeter a controvérsia trabalhista à conciliação prévia junto à CCP, ou seja, como *condição* para o ingresso em juízo, afrontando, assim, o livre acesso ao Poder Judiciário, entendeu o legislador reformista por "incorporar um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial". Assim complementou o Parecer ao PL:

Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido o Juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o Juiz homologará a rescisão. A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo.

Cito os arts. 652 e 855-B da CLT, em vigor desde 11/11/2017, *verbis*:

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

[...]

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Considerando as procurações de fls. 11 e 38, aliadas à petição conjunta, o requisito formal da recente norma resta satisfeito.

Vejo que a empresa, aqui em tese "reclamada", tem como objeto social a prestação de serviços de administração de centro comercial no Município de Duque de Caxias e a

prestação de serviços de administração e gestão de estacionamento (fl. 31), na petição inicial denominando-se "Shopping".

Quanto ao autor, denominado apenas "Luiz", aqui considerado como "reclamante", foi dito que em dez/2012 "iniciou a prestação serviços em favor do Shopping atividade esta que se encerrou, por decisão mútua, em 21/8/2020, sem que houvesse vínculo empregatício entre as partes", bem assim que "Nos últimos meses da prestação de serviços, a média remuneratória paga pelo Shopping foi de R\$ 25.000,00."

Ganhos mensais como tais remetem à disposição contida no art. 444 da CLT, cujo parágrafo único foi incluído também pela Lei nº 13.467, de 2017, dispondo sobre o empregado "hipersuficiente", definido pelo legislador como aquele que é portador de diploma de nível superior e que percebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (hoje 2x R\$6.433,57). Tem-se, contudo, que a norma refere-se à figura do *empregado*, portanto aquele vinculado a um contrato de emprego nos termos da lei, submetido ao poder diretivo de um empregador (arts. 2º e 3º da CLT), o que *não consta* da causa de pedir da presente demanda, que, aliás, não explicita exatamente no que se ativada o 1º demandante.

A *causa petendi* afirma que em decorrência de *res dubia* acerca da natureza da prestação de serviços suscitada por Luiz, acordaram as partes, repito, que não houve relação jurídica de emprego, sendo que, pelo ajuste, "o Shopping pagará a Luiz valores relativos a todo o período acima mencionado e, com isso, encerrar tal relação com a concessão recíproca, irrevogável e irretratável de quitação geral à toda relação havida", pelo valor total de R\$ 221.573,20 em 4 (quatro) parcelas, sem repercussão previdenciária por se tratar integralmente de verba indenizatória (item 7), sujeito à homologação judicial (vide itens 5.3 e 5.4), tendo ainda fixado as seguintes cláusulas:

[...]

5.5) Mesmo na hipótese de não homologação judicial, Luiz e Shopping reconhecem a mais plena, rasa e irrevogável quitação geral quanto a qualquer direito relacionado à prestação de serviços ocorrida no período descrito acima, não havendo qualquer diferença a ser reclamada ou postulada neste Juízo ou em qualquer outro, nos termos do artigos 219, 840 e 849 do Código Civil.

6.) Com o recebimento da quantia acordada, Luiz dará ao Shopping e a qualquer outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico, a mais plena, geral, rasa e irrevogável quitação, para nada mais reclamar, seja a que título for, inerente ao serviço supracitado, por todo o período acima discriminado, bem como em relação à toda e qualquer relação havida entres as partes.

O item 5.5) é excessivamente oneroso a Luiz, pois a cláusula 5.3) diz que o SHOPPING pagará o valor de "R\$ 37.550,62, no prazo de até 15 (quinze) dias contados da ciência das partes da homologação do acordo". Ora, em caso de não homologação, LUIZ não perceberá tal importância. E na sequência o item 5.4) prevê: "R\$ 77.550,62, no prazo de até

30 (trinta) dias contados do vencimento da parcela prevista no item 5.3". Mais uma parcela que se vê indevida em caso de não homologação, pois a condição estabelecida depende de evento incerto, e ainda assim o item 5.5) reza que LUIZ dará quitação plena e irrestrita de qualquer maneira.

Por todo o exposto, acompanho integralmente a r. sentença no sentido de que o referido ajuste traz peso obrigacional excessivo a Luiz e o Judiciário não é órgão homologador de rescisões de contrato de trabalho, sobretudo em se verificando o uso do processo judicial para, em que pese o elevado valor do ajuste, gerar quitação ampla e irrestrita para uma relação contratual que sequer ficou clara na preambular. Recorde-se que "A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança" (Súmula nº 418/TST).

Nada a reformar.

Nego provimento.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

III – DISPOSITIVO

Acordam os Desembargadores da Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Exmo. Relator.

Desembargador do Trabalho Marcelo Antero de Carvalho
Relator

Recurso Ordinário: 0100325-43.2021.5.01.0341.

Titulação: Direito do Trabalho. Remuneração. Verbas Indenizatórias e Benefícios.

Palavras-chave: horas extras, jornada de trabalho, intervalo intrajornada.

Turma: 1ª

Relator: Juíza Convocada Rosane Ribeiro Catrib

Data de julgamento: 22/3/2022

Publicação: 31/3/2022

Horas extras. Minutos que antecedem a jornada contratual. Tempo à disposição do empregador. Prova da efetiva prestação de serviços no período que antecede o início da jornada contratual. 1. Os minutos que antecedem ou sucedem os horários de início e final da jornada normal de trabalho encontram-se regulados pelo § 1º do art. 58 da CLT. 2. Esta regra que flexibiliza a apuração da jornada de trabalho, dela retirando um período mínimo para registro da entrada e da saída pelo empregado, não pode ser elastecida pela vontade das partes, mesmo em negociação coletiva, por já admitir uma exceção às balizas legais (TST, Súmula nº 449). 3. O dispositivo normativo que elastece o período de 5 minutos para 30 minutos nenhum efeito produz, devendo ser observado, para fins de apuração da jornada de trabalho do reclamante, o disposto no § 1º do art. 58 da CLT e os temas da Súmula nº 336 do TST. 4. De qualquer sorte, há prova da efetiva prestação de serviços no período que antecede o início da jornada contratual, o que afasta, inclusive, a incidência da disposição normativa. Negado provimento.

Direito intertemporal. Edição da Lei nº 13.467/2017. Prova da efetiva prestação de serviços no período que antecede o início da jornada contratual. 1. A garantia contra a retroatividade da lei (Constituição Federal, art. 5º, XXXVI) impede que o contrato de trabalho seja afetado pela incidência da lei editada após a sua constituição, ainda nas situações em que seus efeitos

se produzam já do novo ordenamento. 2. No caso, eram devidas horas extras em decorrência do trabalho registro anterior ao início da jornada contratual e ao intervalo intrajornada suprimido ou reduzido, condição que já havia se incorporado ao contrato de trabalho, ao qual não se aplica a alteração dos arts. 444 e 611 da CLT e 71, § 4º, da CLT pela Lei nº 13.467/2017. Recurso provido.

Intervalo intrajornada. 1. O legislador, ao eleger as expressões "trabalho contínuo" e "horas de trabalho", optou por não vincular o intervalo à jornada contratual, mas ao período de tempo trabalhado. Assim, o tempo do intervalo é definido pelo número de horas trabalhadas. 2. Sempre que houver trabalho além das seis horas diárias, deverá ser observado o intervalo de uma hora. 3. Mais uma vez temos que salientar que os termos eleitos pelo legislador não são aleatórios e o verbo "remunerar" não poderá ser interpretado como indenizar, remuneração é contraprestação pelo trabalho e, portanto, salário. Também a referência à remuneração do "período correspondente" somente pode ser interpretada como o correspondente ao intervalo de uma hora e não parte dele. Tudo bem explicitado no entendimento consolidado na Súmula nº 437 do TST. Negado provimento.

Honorários sucumbenciais. Gratuidade de justiça. Impossibilidade. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida na ADI nº 5.766, impossibilita a condenação do beneficiário da gratuidade de justiça em honorários advocatícios a favor da contrária. Naquela oportunidade, "o Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ..." (grifos nossos). Negado provimento.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em rito sumaríssimo, provenientes da 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, em que são partes: **Paulo Henrique Sampaio de Almeida e Companhia Siderúrgica Nacional**, como recorrentes e recorridos.

Inconformados com a sentença de Id. 3439c40, de lavra da Juíza **Monique da Silva Caldeira Koslowski**, que julgou procedente o pedido em face da ré, as partes apresentam recurso ordinário, consoante razões de Id. 43ac00a e 6e05776, respectivamente, Reclamante e Reclamada.

O reclamante sustenta, em síntese, que, laborou em turno ininterrupto de revezamento de 6 horas e, posteriormente, em 2017, teve alterada a escala de trabalho para o turno de 8 horas.

Afirmou que durante todo pacto laboral era compelido a chegar, em média, 20 minutos antes de sua jornada contratual, a fim de participar de uma reunião de segurança denominada "reunião relâmpago".

Aduz que o objeto da lide se cinge no fato de que o obreiro registrava o ponto e dava início ao labor, sendo que, após todos os procedimentos, fechava o registro e findava a jornada. Em razão disso, entende que deve ser reformada a sentença quanto às horas extras uma vez que todo o período gasto em reuniões estavam computados no regular registro de ponto.

Alega que a testemunha por ele arrolada expressamente declara que o procedimento de adentrar na empresa antecipadamente é uma obrigação/determinação, o que foi confirmado pela testemunha da ré.

Argumenta que não se tratava de mera conveniência a fim de expungir o direito às horas extras e a aplicação imediata da Reforma Trabalhista com a validade das normas coletivas. Diz ter sido comprovada a obrigatoriedade das chegadas antecipadas, não havendo que se falar, portanto, a aplicabilidade da norma coletiva, uma vez que esta que se destinava a fim completamente diverso.

Destaca que a Lei trazida pela Reforma Trabalhista é clara ao mencionar que, no caso de opção do empregado, não serão consideradas extras, contudo, no caso em análise, a chegada antecipada era determinação da empresa, inclusive, para fins diversos daqueles que consta da norma considerada válida.

Acrescenta que não há que se falar em aplicabilidade da nova legislação nos contratos em curso, conforme o teor das Teses nº 07 e 15, aprovadas no XIX CONAMAT, realizado entre os dias 02 e 05 de maio de 2018, em Belo Horizonte.

Frisa que, muito embora a propositura da demanda tenha sido na vigência da Lei nº 13.467/2017, a aplicação desta lei denota uma flagrante violação ao direito anteriormente tutelado, quando da vigência do pacto laboral.

Entende que não há que se aplicar a norma quando os fatos e contratos são anteriores à sua vigência, violando assim, o princípio de Direito Intertemporal da irretroatividade da Lei.

Acresce que a própria defesa confessa que o tempo antecedente, devidamente registrado, não era para a finalidade mencionada nas normas coletivas, e sim, para reuniões conforme consta na petição inicial. Diz que a Norma Coletiva em análise não trata de reuniões, já que, apenas faz alusão ao refeitório, vestiário, etc.

Menciona que, são devidos os períodos vindicados pelo trabalhador durante todo o contrato, tendo demonstrado de forma eficaz e clara as horas extraordinárias, bem como,

o seu não pagamento por todo o período à disposição, devendo, assim, ser reformada a decisão para deferir durante toda a contratualidade às horas extras oriundas das chegadas antecipadas, devidamente computadas, posto que a inicial é clara no sentido de que o tempo à disposição se refere a todo o período computado e se tratava de uma obrigatoriedade imposta pela empresa.

A reclamada, sustenta, em síntese, que, em relação ao disposto na Cláusula Quarta, parágrafo nono, dos Acordos Coletivos, juntados aos autos, apenas, viabilizam o ingresso antecipado nas dependências da empresa, limitado a trinta minutos, sem o cômputo para fins de horas extras.

Afirma que não obriga o registro de ponto no período anterior ao turno, mas, apenas, permite o acesso à empresa, conforme cláusula do acordo coletivo.

Aduz que não se utiliza do permissivo do acordo coletivo firmado para a execução de reuniões-relâmpago, ao contrário do que entendido pelo Juízo.

Argumenta que, no período que antecede a jornada, o Recorrido não se encontrava à disposição do empregador, mas, usufruía da estrutura oferecida pela Recorrente, para, comodamente tomar seu café da manhã, trocar de roupa e utilizar serviços úteis disponíveis a seus empregados, como o uso dos PAB's dos Bancos existentes no interior da usina, tudo com calma e conforto.

Assevera que o permissivo normativo justifica-se no fato de a reclamada deter refeitório e vestuário para usufruto pelos empregados, sendo o referido lapso de tempo destinado a tais finalidades, sem caracterizar tempo à disposição do empregador. Revela-se como válida e eficaz a norma coletiva invocada, devendo o princípio da valorização da negociação coletiva se impor (Artigo 7º, inciso XXVI, CF/1988), no particular.

Entende ser imprestável o demonstrativo de cálculos apresentado pelo Reclamante, pois consideram como horas extras as que ultrapassam a sexta e a oitava hora diária, sem levar em consideração dois pontos de extrema importância, a saber, intervalo intrajornada de 15 minutos (turno 6h), intervalo de 1 hora (turno 8h) e a compensação dos horários extraordinários, onde era plenamente possível o "atraso por compensação" e a "saída antecipada por compensação", conforme espelho de ponto de Id. 216338c.

Destaca que, dos cartões de ponto constam a devida anotação do intervalo, os quais não foram impugnados, seja no momento oportuno, seja em qualquer outro momento da instrução processual, não havendo que se falar em manutenção da condenação do pagamento de 1 hora extra nas ocasiões em que o reclamante trabalhou na jornada de 6 horas diárias.

Menciona que os 15 (quinze) minutos de intervalo para refeição e descanso, não estão compreendidos na jornada laboral. Assim, verifica-se que a jornada do autor se dava em turno ininterrupto de revezamento de 06 (seis) horas, com 15 (quinze) minutos de intervalo para refeição e descanso, os quais eram comprovadamente gozados e quando da jornada de 8 horas, gozava de 1 hora de intervalo.

Frisa que o eventual trabalho realizado no período destinado ao intervalo alimentar não pode ser remunerado como hora extra, uma vez que o § 4º do art. 71 da CLT, determina que seja pago com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal, sendo

uma verdadeira indenização. Diz que, não havendo a pausa de intervalo, resta ao obreiro, apenas, o direito ao adicional legal e convencional incidente sobre os minutos de intervalo.

Postula que, em caso de manutenção da condenação, seja determinado, apenas, o pagamento do adicional constitucional de 50% (cinquenta por cento) pela supressão do intervalo.

Assevera não haver que se falar em paga integral de 1 (uma) hora diária ou 15, 20, 30, 40 ou 50 minutos, já que somente há se falar no pagamento dos minutos residuais, ou seja, somente pode ser efetuado o pagamento da jornada extraordinária, apenas, quanto ao intervalo não gozado pelo Reclamante, aquele que não foi concedido, pois o parágrafo 2º do artigo 71 da CLT estabelece que os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Ressalta que, diante da inexistência do principal, improcedem os pedidos de integração das horas extraordinárias e do adicional de insalubridade nas férias acrescidas do terço constitucional, natalinas, DSR e depósitos de FGTS e multa de 40%, por se tratarem de acessório seguem idêntico rumo.

Requer, a reforma da sentença para que seja excluída a sua condenação no pagamento de honorários de sucumbência, com a condenação do Recorrido ao pagamento dos referidos honorários.

Custas recolhidas sob o Id. 2d0f0d8 e pagamento de Id. bcd0b7d, e depósito recursal realizado sob a modalidade de apólice de seguro-garantia, Id. 9ccabde.

Contrarrazões ao recurso da ré, de Id. 967a334, sem preliminares, requerendo que o recurso da ré não seja provido, mantendo-se a decisão a quo pelos seus fundamentos.

Contrarrazões ao recurso do reclamante, de Id. 3ed290c, sem preliminares, postulando o improvimento do recurso do reclamante.

É como os autos nos são submetidos ao relatório e voto, devendo ser dito, ainda, que se dispensa a remessa dos mesmos à Doutra Procuradoria Regional do Ministério Público do Trabalho, que poderá manifestar-se nos termos do art. 895, III, da CLT, caso entenda existente interesse que justifique a intervenção.

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário, por preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

MATÉRIA COMUM

Horas extras. Minutos que antecedem a jornada. Reunião relâmpago. Tempo à Direito Intertemporal. Edição da Lei nº 13.467/2017.

O reclamante informa, na inicial, que laborava em regime de turno ininterrupto de revezamento de 6 (seis) horas (implantado em fevereiro de 2008), com escala de 0:00 às 06:00h., 06:00 às 12:00h., 12:00 às 18:00h. e 18:00 às 24:00h. até dezembro de 2017, quando, então, a reclamada adotou o turno de 8 (oito) horas, com escalas de 07:00 às

15:00h., de 15:00 às 23:00h. e de 23:00 às 07:00h.), situação que perdurou até a dispensa. Disse, ainda, que durante todo pacto laboral, independentemente da escala/jornada, era obrigado a chegar, em média, 20 (vinte) minutos antes de sua jornada contratual a fim de participar de reuniões de segurança e demais procedimentos compelidos pela ré, estando, à disposição da empresa a partir do registro de ponto, haja vista a obrigatoriedade, na forma do que prevê a Súmula nº 366.

Acrescentou que a Reclamada jamais efetuou o pagamento do labor extraordinário referente a este período, devendo os mesmos serem pagos, por se tratarem de horas extras, à disposição do empregador, devendo ser quitadas e acrescidas da respectiva bonificação de 50% e 70% conforme previsão normativa.

A reclamada, em sua peça de defesa (Id. 2c12e50) aduziu que, a partir de 11/11/2017 (vigência da Lei nº 13.467/2017), observados os termos da inicial, não há falar em horas extras, uma vez que a jornada de trabalho do reclamante está devidamente amparada por Acordo Coletivo, na forma do disposto no art. 8º e §§, da CLT; na alínea "a", do art. 513, da CLT, art. 611-A, da CLT; e nos arts. 7º, inciso XXVI e 8º, o inciso III, da Constituição da República. Diz que, a partir de então, não há falar em 20 (vinte) minutos extras/dia, antes da jornada laboral, a menos que o reclamante prove a desvirtuação do acordo coletivo.

Afirmou, ainda, que o Autor, do período imprescrito até o dia 3/12/2017, trabalhou em regime de turno ininterrupto de revezamento, de 06 (seis) horas, como, por exemplo; das 05:45 às 12:00 horas; das 11:45 às 18:00 horas e das 17:45 às 24:00 horas, com revezamento semanal de 6x1, 6x2, 6x1 e 6x2 com 15 (quinze) minutos de intervalo para refeição e descanso, como previsto nos instrumentos coletivos da categoria e constante dos espelhos de ponto adunados.

Alegou que a partir de 4/12/2017 até a demissão, laborou no turno de revezamento de 08 (oito) horas, nas escalas de 07:00 às 15:00h., 15:00 às 23:00h., 23:00 às 07:00h., com intervalo para refeição e descanso de 01 (uma) hora, como previsto nos instrumentos coletivos da categoria e constante dos espelhos de ponto adunados.

Ressaltou que o reclamante não era obrigado tampouco havia determinação de gestores a chegar 20 (vinte) minutos antes da sua jornada de trabalho a fim de participar de reunião de segurança, sendo esta realizada dentro do seu horário de labor (ponto aberto) e tinha curta duração (média de 5 minutos).

Mencionou que, no período que antecede o início da jornada, o Reclamante não se encontrava à disposição do empregador, sendo, o ingresso antes do início da jornada, escolha do trabalhador, eis poderia usufruir da estrutura oferecida pela Reclamada, para utilizar os serviços de Bancos existentes no interior da UPV, tomar seu café da manhã, trocar de roupa, etc.

Acrescentou que os trinta minutos que antecedem a jornada foram registrados como horário normal em razão desses dois fatores: 1) eram utilizados para conforto e comodidade do empregado, que não se achava à disposição do empregador para o trabalho durante esse tempo antecedente da jornada; 2) por previsão expressa na norma coletiva, de se tratar de tempo não trabalhado, não podendo ser computado como horário extraordinário de trabalho.

Postulou que os minutos que antecedem e sucedem a jornada contratual não sejam considerados como extras, com base nos preceitos constantes na Súmula nº 366 do colendo TST e, que deve ser observado o disposto na Cláusula Quarta, parágrafo nono, dos instrumentos normativos juntados com a defesa.

Para corroborar suas alegações, a reclamada apresentou os espelhos de ponto de Id. 216338c, que foram integralmente validados pelo reclamante, como se verifica dos próprios termos da inicial.

O Juiz de primeiro grau deferiu, em parte, o pedido de horas extras no período relativo às reuniões relâmpago, condenando a reclamada ao pagamento de 20 (vinte) minutos, como hora extraordinária:

DA REUNIÃO RELÂMPAGO

O Reclamante na peça de ingresso informou que era obrigado a chegar no seu local de trabalho com 20 minutos de antecedência para participar de reuniões de segurança e demais procedimentos compelidos pela ré, assim, entende credor de tais minutos (em média vinte minutos).

A Reclamada em defesa argumentou que a jornada era devidamente consignada nos controles de horários e eventuais horas laboradas eram quitadas, informando que o Reclamante não era obrigado a chegar com 20 minutos de antecedência para participar das reuniões, pois eram realizadas com o ponto aberto, ou seja, após a anotação do cartão de ponto, e tinham duração de 5 minutos aproximadamente, inexistindo punição para a não participação.

E quanto aos minutos extras, embora o art. 58, § 1º da CLT, preveja a tolerância de dez minutos diários para não se computar a variação de horários como jornada extraordinária, não seria razoável comportamento britânico de empregados e empregadores, assim, a Ré esta autorizada por ACT a permanência de 30 minutos, seja antecipando a entrada ou postergando a saída, sem que esse tempo seja considerado a disposição, não ensejando o pagamento de horas extras.

A referida cláusula permissiva de 30 minutos diários (antecipando a entrada ou postergando a saída, sem que esse tempo seja considerado a disposição, não ensejando o pagamento de horas extras), não prevê tais minutos para participação de reuniões e sim para troca de uniformes/higiene pessoal e alimentação.

Assim, o entendimento da Ré inclusive está dissociado do instrumento normativo indicado, sendo verdadeiro tempo à disposição, na forma do art. 4º da CLT e excedente a previsão do art. 58, § 1º da CLT. E ainda, corrobora tal entendimento a Súmula nº 366 do c. TST.

Portanto, todo o período registrado nos cartões de ponto, o empregado está a disposição do empregador, consoante o art. 58, § 1º da CLT e Súmula nº 366 do c. TST.

O Reclamante, no seu interrogatório em última assentada, relatou que "(...)que tinha que chegar 15 minutos antes da hora cheia para não gerar atraso; que a reunião relâmpago durava em torno de 10 minutos; que antes da reunião trocava de roupa e colocava os EPI's; que após ia para área para participar da reunião; que no turno de 6h não havia revezador para intervalo; que quando diz hora cheia exemplifica com o horário inicial de 6h às 12h, no registro de ponto teria que constar 05:45h; que no turno de 8h acontecia da mesma forma."

A testemunha do autor disse "(...) que tinha que registrar o ponto 20 minutos antes para não gerar atraso; que a reunião demorava em torno de 15 minutos; que tinham que estar na reunião 15 minutos antes da hora de trabalhar; que antes da reunião, abria o ponto, ia ao vestiário, trocava de roupa e pegava os EPIs; que na hora da reunião tinha que estar com uniforme e EPI; que tinha que chegar na empresa pelo menos 30 minutos antes para fazer todo o procedimento; que o ingresso antecipado era uma determinação da empresa; que não poderia participar da reunião sem o uniforme e sem o EPI.; (...)".

Restou deferido o prazo para apresentação de demonstrativo de horas extras por amostragem.

Verificados os controles de ponto e recibos de pagamento, deve ser notado que os minutos extras não foram quitados integralmente, embora nos contracheques contenham a quitação de alguns minutos extras.

E por fim, neste sentido, podemos citar recente decisão, em caso idêntico, envolvendo a mesma empresa ré, que a contento corrobora com esta afirmação do autor:

RO - nº 0000945-88.2014.5.01.0342

CSN. HORAS EXTRAS. PROVA. Prova é a soma dos meios produtores de certeza. Tratando-se de horas extras, se a ré não comprova que os minutos que antecedem a jornada, anotados nos controles, eram destinados apenas para refeição, troca de roupa e higiene pessoal, conforme autorizados pelas normas coletivas, e não para reuniões relâmpagos, deve ser condenada a pagá-los.

Os registros apontados pelo autor no quadro juntado (demonstrativo - ID bfdaf61) comprovam que as chegadas antecipadas não eram pagas ou compensadas. E por fim, as razões finais da Ré, não descaracterizam

a feita de minutos extras, todavia, sustenta tese de possibilidade de ausência de quitação de 30 minutos, tempo à disposição prevista em instrumento normativo.

Assim, defiro as horas extras (limitado a 20 minutos diários), no que ultrapassar a sexta hora diária, no período imprescrito até 10/11/2017, devendo ser observado o art. 58 da CLT, em liquidação de sentença. Em caso de ausência dos aludidos controles de ponto será considerada a jornada indicada na peça de ingresso.

Para o cômputo das horas extras deve-se observar:

- a) a evolução salarial do autor;
- b) o pagamento do adicional de 50% e 70%, conforme convenção;
- c) divisor de 180;
- d) os dias efetivamente trabalhados;
- e) a dedução dos valores já pagos a idêntico título;
- f) a base de cálculo na forma da Súmula nº 264 do c. TST.

Defiro ainda, a integração das horas extras, por habituais em RSR, férias vencidas e proporcionais com bonificação de 70%, 13º salário vencidos e proporcionais, FGTS, indenização compensatória de 40% sobre o FGTS e aviso prévio, observando a OJ nº 394 da SDI - I, do c. TST.

E após esse período (a partir de 11/11/2017) até a dispensa, deve ser observado que com a Lei nº 13.467/2017, o negociado prevalece sobre o legislado, na matéria travada, ocorrendo o princípio da Intervenção Mínima do Estado e o período mencionado deixou de ser tempo à disposição amparado no instrumento normativo, ou seja, ocorrendo vedação ao pedido de horas extras, sobretudo, no período após 10/11/2017. Indefiro as horas extras neste período mencionado.

Insurge-se o Reclamante, quanto à parte da sentença que defere, como extra, o tempo que ultrapassar a sexta hora diária.

Aduz que são devidos os períodos vindicados pelo trabalhador durante todo o contrato, tendo demonstrado, de forma eficaz e clara, as horas extraordinárias, bem como, o seu não pagamento por todo o período à disposição, devendo, assim, ser reformada a decisão para deferir durante toda a contratualidade as horas extras oriundas das chegadas antecipadas, devidamente computadas, posto que a inicial é clara no sentido de que o tempo à disposição se refere a todo o período computado e se tratava de uma obrigatoriedade imposta pela empresa.

Por sua vez, a Reclamada recorre da sentença argumentando que o disposto na Cláusula Quarta, parágrafo nono, dos Acordos Coletivos, juntados aos autos, apenas, viabilizam o ingresso antecipado nas dependências da empresa limitado a trinta minutos, sem o cômputo para fins de horas extras.

Afirma que não obriga o registro de ponto no período anterior ao turno, mas, apenas, permite o acesso à empresa, conforme cláusula do acordo coletivo. Diz que não se utiliza do permissivo do acordo coletivo firmado para a execução de reuniões-relâmpago, ao contrário do que entendido pelo Juízo.

Argumenta que, no período que antecede a jornada, o Recorrido não se encontrava à disposição do empregador, mas, usufruía da estrutura oferecida pela Recorrente, para, comodamente tomar seu café da manhã, trocar de roupa e utilizar serviços úteis disponíveis a seus empregados, como o uso dos PAB's dos Bancos existentes no interior da usina, tudo com calma e conforto.

Assevera que o permissivo normativo justifica-se no fato de a reclamada deter refeitório e vestuário para usufruto pelos empregados, sendo o referido lapso de tempo destinado a tais finalidades, sem caracterizar tempo à disposição do empregador. Revela-se como válida e eficaz a norma coletiva invocada, devendo o princípio da valorização da negociação coletiva se impor (Artigo 7º, inciso XXVI, CF/1988), no particular.

Entende ser imprestável o demonstrativo de cálculos apresentado pelo Reclamante, pois consideram como horas extras as que ultrapassam a sexta e a oitava hora diária, sem levar em consideração dois pontos de extrema importância, a saber, intervalo intrajornada de 15 minutos (turno 6h), intervalo de 1 hora (turno 8h) e a compensação dos horários extraordinários, onde era plenamente possível o "atraso por compensação" e a "saída antecipada por compensação", conforme espelho de ponto de Id. 216338c.

Analiso.

A controvérsia é restrita ao período de 20 minutos que antecede a jornada e à regularidade da disposição de norma coletiva que autoriza não seja esse período comutado na jornada de trabalho.

Inicialmente, pontuamos que o reclamante reconhece a correção dos registros constantes dos controles de frequência, pelo que pretende seja integralmente considerado para fins de apuração da jornada de trabalho e, conseqüentemente, das horas extras que extrapolem a sexta ou oitava diária.

Já a reclamada pretende que não sejam computados como trabalho extraordinário os minutos não excedentes de trinta, invocando o acordo coletivo firmado com o sindicato da categoria que expressamente desconsidera esse período como tempo à sua disposição:

Por manter refeitório com fornecimento de refeições e vestiários para troca de roupa e/ou higiene pessoal a CSN continuará a conceder a todos os seus empregados qualquer que seja a jornada de trabalho, em turnos ou não, a faculdade de ingresso antecipado ou retardamento ao final da jornada de até 30 minutos, não sendo, para qualquer fim e efeito considerados como tempo à disposição do empregador esses minutos que antecedem ou sucedem o termo inicial e final, respectivamente, do horário de entrada e saída, não gerando, por consequência, esta anotação, qualquer efeito pecuniário para o trabalhador, somente sendo devidas como extraordinárias aquelas que ultrapassarem a 30 minutos. (ACT, Cláusula 4ª, § 9º (defesa de Id. 2c12e50 - pág. 12)

Não padece de dúvida que a negociação coletiva é o meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos e, através dela é que se encontram fórmulas para a acomodação da conturbada relação empregador/empregado. Deve-se, portanto, ressaltar a sua alta posição, na função preventiva de desentendimentos que poderiam afetar a produção.

A Constituição de 1988 declara a autonomia sindical, prevendo a participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva e amplia as possibilidades de atuação dessas entidades, com tem amplos poderes para negociar as condições de trabalho, desde que respeitando o contrato mínimo de trabalho ditado pelas normas imperativas que regem a matéria.

É certo que temos lei a regular a matéria. Não apenas a legislação que estabelece os limites da jornada de trabalho, inclusive constitucional, mas especificamente o dispositivo consolidado que trata desses poucos minutos que antecedem ou sucedem os horários de início e final da jornada normal de trabalho:

Art. 58 [...]

§1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Decididamente esta regra que flexibiliza a apuração da jornada de trabalho, dela retirando um período mínimo para registro da entrada e da saída pelo empregado, com o fito de evitar atrasos no início do trabalho ou antecipações do seu término, não pode ser elastecida pela vontade das partes, mesmo em negociação coletiva, por já admitir uma exceção às balizas legais.

Se o legislador entendeu razoável o limite máximo de dez minutos diários, não se admite seja esse período estendido para uma hora ou trinta minutos, dependendo da interpretação que se dê à norma coletiva, em flagrante ofensa não só ao dispositivo acima transcrito, mas, como já dito, a todas as normas que regulam a duração do trabalho.

Em verdade, basta que se diga que todo esse regramento é composto por normas cogentes e não podem ser afastadas pela vontade das partes.

Nesse sentido, inúmeros precedentes consolidados na Súmula nº 449 do TST:

MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19/6/2001. NORMA COLETIVA FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19/6/2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Conclui-se, portanto, que o discutido dispositivo normativo nenhum efeito produz, devendo ser observado, para fins de apuração da jornada de trabalho do reclamante, o disposto no § 1º do art. 58 da CLT, nos termos da Súmula nº 336 do TST:

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

Permitida a entrada na empresa, tem-se que o empregado encontra-se a sua disposição, sendo irrelevante que usufrua "da estrutura oferecida pela Recorrente, para, comodamente tomar seu café da manhã, trocar de roupa e utilizar serviços úteis disponíveis".

De qualquer sorte, a prova testemunhal confirma que o reclamante era orientado a chegar mais cedo para participar das chamadas "reuniões relâmpago", o que afasta, inclusive a incidência da cláusula normativa inválida, uma vez que não se trata de mero tempo à disposição do empregador, mas de efetiva prestação de serviços:

[...] que tinha que registrar o ponto 20 minutos antes para não gerar atraso; que a reunião demorava em torno de 15 minutos; que tinham que estar na reunião 15 minutos antes da hora de trabalhar; que antes da reunião, abria o ponto, ia ao vestiário, trocava de roupa e pegava os EPIs; que na hora da reunião tinha que estar com uniforme e EPI; que tinha que chegar na empresa pelo menos 30 minutos antes para fazer todo o procedimento; que o ingresso antecipado era uma determinação da empresa; que não poderia participar da reunião sem o uniforme e sem o EPI. (testemunha indicada pelo reclamante, Sr. Luiz de Oliveira Lopes)

[...] que chegar 15 minutos antes para não gerar atraso; que a reunião durava 15 minutos; que antes da reunião fazia o trajeto e ia até o vestiário; que no vestiário fazia troca de uniforme e pegava o EPI; que não poderia participar da reunião sem o uniforme e EPI; (testemunha indicada pela reclamada, Sr. Bruno Ribeiro Ferreira)

Nesse ponto, vale considerar que o parágrafo nono da cláusula quarta aqui transcrito, traz em seu enunciado as justificativas da sua inclusão no acordo coletivo: a manutenção de refeitório com fornecimento de refeições e de vestiários para troca de roupa e/ou higiene pessoal. Daí porque o período despendido naquelas reuniões não se encontra alcançado por essa exceção.

Dessa forma, mesmo que se admitisse a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme a nova regra celetista, esta prevalência não poderia ser aplicada ao período de tempo em discussão, por não tratar-se de tempo destinado às refeições e a troca de roupa e/ou higiene pessoal.

Contudo, não nos furtaremos a afastar a incidência da lei nova aov contrato de trabalho do reclamante, a ela anterior. Com a precisão e profundidade que lhe são peculiares, afiguram-se irretocáveis as razões de decidir em que se fundou o Desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira em relação às questões de direito intertemporal suscitadas pelo reclamante. Decidimos, então, de igual modo:

A discussão sobre o direito intertemporal, à vista da disposição constante do art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil, e, ainda, o entendimento do Supremo Tribunal Federal, encontra amparo em garantias constitucionais, sobretudo na garantia fundamental a resguardar o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e o princípio da segurança jurídica.

Assim, sempre que uma lei nova entra em vigor, ela certamente encontrará uma centena de milhares de relações jurídicas em andamento, tornando-se imperioso saber se a nova lei se aplica aos vínculos de emprego iniciados antes de sua vigência, mas que permaneceram intactos sob a égide da novel legislação.

Parte-se da premissa de que, como o contrato de trabalho se constitui em uma relação jurídica de trato sucessivo, torna-se particularmente difícil e delicada a solução do conflito temporal de leis às relações jurídicas já iniciadas e não terminadas ao tempo da vigência da lei nova.

Desde o início da vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a partir de 11 de novembro do ano corrente, em face da *vacatio legis* de 120 dias prevista em seu art. 6º, muito se tem discutido sobre a aplicação das alterações que a lei promoveu na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. As dúvidas pairam tanto sobre a esfera material dos direitos do empregado como nos processos já em trâmite perante a Justiça do Trabalho.

Todavia, tratando-se de direito material, os fundamentos que embasam as alterações da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, estão pautados, para as cláusulas contratuais, na negociação e na manifestação de vontade expressa de ambas as partes quando ainda da celebração do contrato, como espécie do gênero negócio jurídico.

Também é assim no caso de disposição de lei que altera a gama de direitos concedidos ao trabalhador. Com efeito, a lei cria um patamar

mínimo para o trabalhador e, num processo de subjetivação, adere ao rol de prerrogativas do empregado, de posições jurídicas favoráveis a ele, de modo que sua revogação somente pode alcançar os empregados contratados após a alteração legislativa.

Com relação aos contratos de trabalho celebrados antes da vigência da Reforma Trabalhista, somente poderão sofrer alterações mediante a expressa manifestação de vontade de ambas as partes, sem a possibilidade de incorporar novos dispositivos prejudiciais, de forma imediata e automática.

Embora exista certa polêmica na doutrina e na jurisprudência sobre o tema, aparentemente tem prevalecido no âmbito da mais alta Corte desta Justiça Especial o entendimento segundo o qual a nova legislação heterônoma material não se aplica aos contratos de trabalho iniciados antes de sua vigência.

À guisa de exemplo, no caso de alteração da lei, há a Súmula nº 191, do colendo TST, substancialmente modificada em face das alterações impostas pela Lei nº 12.740/2012 ao artigo 193 do Texto Consolidado e da revogação da Lei nº 7.369/1985, que manda preservar os empregados contratados sob a vigência da lei revogada. Para melhor elucidação, transcreve o entendimento sumulado:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. Base de cálculo (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) - Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30/11/2016 e 1º e 2/12/2016.

I - O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II - O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

No caso de alteração de norma de caráter coletivo e também da superveniência de legislação mais restritiva, há a interpretação da Orientação Jurisprudencial nº 413 da SDI-1, do colendo TST, que

também assegura, nos dois casos, o respeito às situações anteriores, daqueles contratados anteriormente, *in verbis*:

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. (dejt divulgado em 14, 15 e 16/2/2012).

A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba "auxílio- alimentação" ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nºs 51, I, e 241 do TST.

Ainda que de forma não específica, para o caso da Lei nº 13.467/2017, a jurisprudência fortemente consolidada no Colendo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de não admitir que reformas legislativas ou de alterações de cláusulas normativas, que sejam prejudiciais aos empregados, e incidam numa relação que se prorroga no tempo, não são aplicáveis aos empregados que foram contratados em data anterior a elas."

Nesse sentido vêm se mantendo as decisões do colendo TST:

AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. HORAS EXTRAS. DESLOCAMENTO INTERNO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO NA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. IRRETROATIVIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO TEMPORAL DA CONDENAÇÃO. Cinge-se a controvérsia a aferir os efeitos da Lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho firmados anteriormente a seu advento e que seguiam em curso quando de sua entrada em vigor. No caso, o ato jurídico formal de celebração do contrato de trabalho se perfez antes da vigência do art. 58, § 2º, da CLT, em momento no qual a jurisprudência pacífica e sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, interpretando o ordenamento jurídico em vigor, orientava no sentido diametralmente oposto, de que "Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários". Nunca é demasiado rememorar que o ato jurídico perfeito e o direito adquirido gozam de proteção constitucional - art. 5º, XXXVI, da Carta de 1988. Ademais, o *caput* do art. 468 da CLT, mantido pela própria Reforma Trabalhista de 2017, estipula que "nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado (...)". Impende salientar que o dispositivo legal adota o termo "condições" de trabalho, mais amplo que cláusulas contratuais

ou ajustes formais, para definir a amplitude dos direitos do empregado insuscetíveis de redução no período da contratualidade. Note-se, ainda, que a alteração legislativa em exame representou abrupta inversão da diretriz até então consagrada no ordenamento jurídico, pacificada por meio de Súmula de jurisprudência deste Tribunal editada em 2011, de maneira que o princípio da segurança jurídica, na hipótese, e com todas as vênias, parece gozar de maior efetividade com a preservação do entendimento uniforme acerca da matéria no momento da pactuação e nos vários anos de prestação de serviços até o advento da Reforma Trabalhista. Nesses termos, parece inegável que a Lei nº 13.467/2017, ao impor condições de trabalho menos vantajosas do que aquelas vigentes ao tempo em que se efetuou a contratação, não tem o condão de alcançar o contrato de trabalho formalizado antes de sua vigência, mesmo relativamente ao período de trabalho posterior à data de entrada em vigor da lei nova, sob risco de explícito desrespeito a ato jurídico perfeito e direito adquirido. No mesmo sentido, julgados de Turmas desta Corte, inclusive quanto à inaplicabilidade do art. 58, § 2º, da CLT a contratos iniciados antes de sua inserção no ordenamento jurídico. Agravo provido para afastar a limitação temporal decorrente do advento da Lei nº 13.467/2017 imposta por ocasião do julgamento dos embargos de declaração em relação à condenação ao pagamento de horas extras decorrentes do período de deslocamento interno" (Ag-ED-ARR-26400-26.2009.5.02.0464, 1ª Turma, Redator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 25/8/2021). Destaquei.

I - RECURSO DE REVISTA DA PRESTASERV - PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO SINDICAL. (...) HORAS EXTRAS E REFLEXOS. (...) INTERVALO INTRAJORNADA. (...). INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. O debate relativo ao intervalo previsto no art. 384 da CLT, no que se refere aos contratos vigentes antes da Lei nº 13.467/2017, a qual revogou o aludido dispositivo, não comporta mais discussão nesta Corte, visto que o Pleno, por meio do julgamento do TST - IIN - RR 1.540/2005-046-12-00, o qual ocorreu na sessão do dia 17/11/2008 (DEJT de 13/2/2009), decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. (...) II - RECURSO DE REVISTA DOS RECLAMADOS BANCO BMG S.A. E BMG LEASING S.A. PRESCRIÇÃO. (...) TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO SINDICAL. (...) MULTA POR OBRIGAÇÃO DE FAZER. RETIFICAÇÃO DA CTPS. (...) HORAS EXTRAS E REFLEXOS. (...) INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. O debate relativo ao intervalo previsto no art. 384 da CLT, no que se refere aos contratos vigentes antes da Lei nº 13.467/2017, a qual revogou o aludido dispositivo, não comporta mais discussão nesta Corte, visto que o Pleno, por meio do julgamento do TST - IIN - RR 1.540/2005-046-12-00, o qual ocorreu na sessão do dia 17/11/2008 (DEJT de 13/2/2009), decidiu que o art.

384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Recurso de revista não conhecido (...) (TST - RR: 5604220105030111, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 8/8/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/8/2018) - destaquei.

Temos, então, que a garantia contra a retroatividade da lei impede que o contrato de trabalho seja afetado pela incidência da lei editada após a sua constituição, ainda nas situações em que seus efeitos se produzam já do novo ordenamento.

Sob qualquer aspecto que se examine a questão, os horários registrados nos controles de frequência deverão ser integralmente considerados para fins de apuração do trabalho extraordinário.

Voltamos, então à prova documental. A ré trouxe os espelhos dos controles de ponto (Id. 216338c) e os recibos salariais (Id. 7cce145) do período do contrato, tendo restado evidenciado o pagamento de pagamento de horas extras, além do registro de minutos anteriores à jornada contratual, a título de exemplo, citamos os dias no dia 28/9/2015, 18/3/2016 e 8/9/2016 .

Assim, devido o pagamento relativo ao tempo gasto nas reuniões relâmpago e os reflexos daí decorrentes, mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/2017 por inaplicável a cláusula quarta, parágrafo nono das normas coletivas ao contrato ora em análise.

Nego provimento ao apelo da reclamada e dou provimento ao do reclamante para estender as horas extras deferidas no item "DA REUNIÃO RELÂMPAGO" constante da sentença a todo período do contrato de trabalho, sendo que, a partir de 4/12/2017, deverão ser calculadas a partir da oitava diária.

RECURSO DA RECLAMADA

Intervalo Intrajornada

Irresignada, a reclamada se insurge quanto à condenação ao pagamento do intervalo intrajornada aduzindo que nos cartões de ponto constam a devida anotação do intervalo, não havendo que se falar em manutenção da condenação do pagamento de 1 (uma) hora extra nas ocasiões em que o reclamante trabalhou na jornada de 6 horas diárias.

Afirma que o reconhecimento de suposta jornada em horas extras não descaracteriza a natureza da jornada diária de 6 horas, com 15 minutos de intervalo, devendo ser observado que a reclamada cumpriu todas as determinações constantes no artigo 74 § 2º, da CLT, bem como, as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho no que tange à anotação da jornada de trabalho do reclamante.

Menciona que a pré-anotação ou a pré-assinalação do intervalo intrajornada é permitida pela legislação trabalhista aos empregadores das empresas com mais de 10 empregados, conforme preceitua o § 2º do art. 74 da CLT, desde que os intervalos pré-annotados retratem, com autenticidade, a jornada de trabalho do empregado. Diz que a jornada do autor se dava em turno ininterrupto de revezamento de 06 (seis) horas, com 15 (quinze) minutos de intervalo para refeição e descanso, os quais eram comprovadamente gozados e quando da jornada de 8 horas, gozava de 01 hora de intervalo.

Acrescenta que, eventual trabalho realizado no período destinado ao intervalo alimentar não pode ser remunerado como hora extra, uma vez que o § 4º do art. 71 da CLT, determina que seja pago com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal, sendo uma verdadeira indenização, daí, não havendo a pausa intervalo, resta o empregado, apenas, o direito ao adicional legal e convencional incidente sobre os minutos de intervalo.

Entende que a imposição de pagamento de 01 (uma) hora importa em *bis in idem*, sendo que o duplo pagamento deve ser extirpado, até mesmo por dever de ofício, pois o processo não pode gerar enriquecimento sem causa (analogia a Súmula nº 85, do c. TST).

Isto porque o pagamento da supressão total ou parcial do intervalo intrajornada tem natureza jurídica diferente do adicional de horas extras: no primeiro caso, o pagamento se dá a título de indenização, enquanto as horas extras têm natureza salarial.

Menciona que a concessão de intervalo intrajornada inferior a uma hora dá direito, apenas, ao período faltante para completar a hora integral.

Entende que a condenação em indenização dos intervalos não concedidos acaso, mantida a condenação, deve ser efetuada sem a incidência de reflexos, eis que este entendimento está devidamente respaldado pela doutrina e jurisprudência atual. Diz ser incabível a aplicação da Súmula nº 437 do C.TST, posto não ter força de lei, não podendo ser aplicada ao caso.

A sentença deferiu o pagamento de 01 hora extra, referente ao intervalo intrajornada, nos dias em que o Autor ultrapassou as 06 (seis) horas diárias, verbis:

DO INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada não integra a jornada laborativa obreira, não tendo a natureza de tempo de serviço do empregado, a jurisprudência entendia que tal conduta desrespeitosa não ensejava qualquer pagamento específico ao trabalhador caso não houvesse extrapolação da jornada regular efetivamente laborada, tipificando-se como mera infração administrativa. É o que dispunha o Enunciado nº 88 do TST (cancelado através da Resolução Administrativa 42 TST, de 17/2/1995), tal visão fora dominante na ordem jurídica até 1994.

A Lei nº 8.923, de 27/7/1994, rompeu com esse entendimento tradicional e com o juízo de mera infração administrativa acobertado pelo enunciado acima explicitado.

É que o mencionado diploma, acrescentando o parágrafo 4º do art. 71 da CLT, determinou a produção de efeitos remuneratórios também na situação específica de desrespeito a intervalos intrajornadas primitivamente não remunerados, independente de haver real acréscimo na jornada laborada. Dispõe: "quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período

correspondente com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho".

Em primeiro lugar, a norma jurídica concernente a tais intervalos, é de saúde e segurança laborais, imantadas pela própria Constituição da República (art. 7º, XXII).

Em segundo lugar, não se trata de remunerar o tempo não fruído de intervalo através do simples adicional de horas extras. A lei é clara, tendo criado, conforma (SIC) palavras de Maurício Godinho Delgado a figura "hora extras fictas".

O objetivo da lei, de sobrevalorizar esse tempo desrespeitado, foi garantir, a efetividade (isto é, eficácia social) às normas jurídicas assecuratórias do essencial intervalo intrajornada para refeição e descanso. Tal norma do art. 71 § 4º da CLT constitui regra de Direito Material, tendo efeito jurídico imediato, não afrontando situações sociojurídicas já constituídas (art. 5º, XXXVI da CRFB/1988).

O Reclamante afirmou que não gozava do devido intervalo intrajornada. A reclamada, em defesa, argumentou que havia o gozo de intervalo intrajornada, seja na jornada de 6h, seja na jornada de 8h, sendo encargo probatório do Reclamante comprovar a ausência do intervalo intrajornada.

Pois bem.

A prova oral contribui para a formação do convencimento deste Juízo, no tocante à eventual supressão do intervalo intrajornada.

Inquirida, a testemunha do autor disse que "(...) que trabalhou tanto no turno de 6h quanto no de 8h; que no turno de 6h podia parar os 15 minutos, mas nem sempre conseguia fazer isso; que em uma semana conseguia parar os 15 minutos no máximo 02 vezes; que não poderia ir ao refeitório; que recebia o lanche na entrada;(...)".

Assim, julgo procedente uma hora extra diária (Súmula nº 437 do c. TST) nos dias que efetivamente ultrapassar 6 horas diárias, a ser apurado em liquidação de sentença, em razão da não concessão do intervalo intrajornada - art. 71 § 4º da CLT, com acréscimo de 50%, e repercussão, por habituais, em férias vencidas e proporcionais com bonificação de 70%, 13º salário vencidos e proporcionais, FGTS. Indefiro a repercussão em adicional noturno, já que este deve ser considerado na base de cálculo (OJ nº 97 da SDI - I, do c. TST).

A partir de 11/11/2017, ainda que os minutos referentes à reunião relâmpago tenham deixado de ser tempo à disposição amparado no instrumento normativo, necessária a apuração em liquidação, consignando-se que, nos dias que a jornada efetivamente ultrapassar

6 horas diárias, o reclamante faz jus à 1 hora diária pela frustração do intervalo intrajornada (art. 71, § 4º da CLT - alterado pela Lei nº 13.467), com adicional legal, sem reflexos, utilizando os seguintes parâmetros: divisor de 180, a globalidade salarial, os dias efetivamente trabalhados e a evolução salarial do reclamante, devido à natureza eminentemente indenizatória.

Sustenta a recorrente-reclamada que não há se falar em horas extras pela suposta supressão do intervalo intrajornada. Sem razão.

Inicialmente, pelas razões acima expostas com relação à aplicação da lei no tempo, temos que, em relação ao reclamante o intervalo intrajornada suprimido ou reduzido era devido de forma integral e essa condição já havia se incorporado ao seu contrato de trabalho, ao qual não se aplica a alteração do art. 71, § 4º, da CLT pela Lei nº 13.467/2017.

No caso, a sentença defere, exclusivamente, intervalo relativo ao período em que o reclamante encontra-se sujeito à jornada de seis horas e, apenas, nos dias em que os controles de frequência registram labor além extraordinário.

O intervalo para refeição encontra-se regulado nos seguintes termos:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Note-se que o legislador, ao eleger as expressões "trabalho contínuo" e "horas de trabalho", optou por não vincular o intervalo à jornada contratual, mas ao período de tempo trabalhado, Assim, como não poderia deixar de ser, o tempo do intervalo é definido pelo número de horas trabalhadas. Isso porque, em se tratando de intervalo para repouso, não se está a proteger mero direito patrimonial do trabalhador, mas a garantir seu bem estar e o interesse da sociedade de estabelecer uma prestação de trabalho digna, fixando o art. 71 da CLT norma de segurança e higiene do trabalho.

Sempre que houver trabalho além das seis horas diárias, deverá ser observado o intervalo de uma hora.

Certo, ainda, que quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Saliente-se que o intervalo mínimo legal é de uma hora, não se admitindo a sua redução, a não ser na hipótese restrita prevista no parágrafo terceiro do art. 71, que pressupõe a aprovação do Ministério do Trabalho. Mais, o referido intervalo não se destina

apenas à refeição, mas também ao descanso. Assim, um período de tempo tão reduzido não poderá sequer ser deduzido da jornada, por estar caracterizado o desrespeito ao intervalo mínimo legal, nos termos do parágrafo 4º do referido artigo ("Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho" - grifos nossos).

Nesse sentido, a Súmula nº 437 pelo TST e Tese Prevalente nº6 deste Tribunal:

I - Após a edição da Lei nº 8.923/1994, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO DO PERÍODO TOTAL. O descumprimento do intervalo previsto no artigo 71 da CLT tem como consequência pagamento do período integral do intervalo para repouso e alimentação, mesmo quando fruída alguma parcela de descanso, em conformidade com o entendimento consolidado na Súmula nº 437, I, do TST.

Mais uma vez temos que salientar que os termos eleitos pelo legislador não são aleatórios e o verbo "remunerar" não poderá ser interpretado como indenizar, remuneração é contraprestação pelo trabalho e, portanto, salário, como bem explicitado no entendimento consolidado no inciso III da referida Súmula acima referida:

Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Inquestionavelmente devidas as horas extras decorrentes da redução do intervalo para refeição nos dias em que o trabalho foi além das 6 horas diárias, pelo que correta a sentença ao deferir horas extras e reflexos.

Nego provimento ao apelo.

Honorários de sucumbência

Pretendeu a ré a reforma da sentença para que seja excluída a sua condenação no pagamento de honorários de sucumbência, com a condenação do Recorrido ao pagamento dos referidos honorários.

Requer, também, em caso de ser mantida a sentença, o deferimento do pagamento dos honorários sucumbenciais sobre a parte dos pedidos julgados improcedentes, tais como as horas extras após dezembro de 2017.

A presente reclamatória trabalhista foi proposta já sob a égide da Lei nº 13.467, de 2017, atraindo a aplicação do disposto no art. 791-A da CLT.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§2º Ao fixar os honorários, o Juízo observará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) I - o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a natureza e a importância da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o Juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Não bastasse não ter sido provido o recurso da reclamada e a reversão do indeferimento das horas extras após a Reforma Trabalhista, não é possível a condenação do reclamante em honorários advocatícios em favor da reclamada, por lhe ter sido deferida a gratuidade de justiça e em decorrência da recente decisão proferida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal em 20/10/2021, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.766, Naquela oportunidade,

O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. (grifos nossos)

Declarado inconstitucional o § 4º do art. 791-A da CLT, *in totum*, tem maior alcance, portanto, que a decisão proferida pelo Pleno deste Tribunal Regional, em 5/3/2020, no Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade nº 0102282-40.2018.5.01.0000, que declarou a inconstitucionalidade apenas de parte do dispositivo.

Assim, a decisão proferida na ADI 5.766 afasta a possibilidade de condenação em honorários do beneficiário da gratuidade de justiça, não havendo sequer que se falar em condição suspensiva de exigibilidade, como preconizava o inconstitucional § 4º do art. 791-A. Nego provimento.

Conclusão do recurso

Pelo exposto, conheço de ambos os recursos e, no mérito, nego provimento ao interposto pela reclamada e dou provimento ao interposto pelo reclamante, para estender as horas extras deferidas no item "DA REUNIÃO RELÂMPAGO" constante da sentença a todo período do contrato de trabalho e fixar que, a partir de 4/12/2017, deverão ser calculadas a partir da oitava diária, mantidos os demais parâmetros fixados na sentença, na forma da fundamentação.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor ora arbitrado à condenação.

III – DISPOSITIVO

Acordam os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por *unanimidade*, em conhecer de ambos os recursos e, no mérito, negar provimento ao interposto pela reclamada e dar provimento ao interposto pelo reclamante, para estender as horas extras deferidas no item "DA REUNIÃO RELÂMPAGO" constante da

sentença a todo período do contrato de trabalho e fixar que, a partir de 4/12/2017, deverão ser calculadas a partir da oitava diária, mantidos os demais parâmetros fixados na sentença, nos termos do voto da Juíza Convocada Relatora. Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$20.000,00, valor ora arbitrado à condenação.

Juíza Convocada Rosane Ribeiro Catrib
Relatora

SÚMULAS

SÚMULAS

SÚMULA Nº 1

Cooperativa. Fraude. Vínculo de emprego. Responsabilidade subsidiária da administração pública. Quando arregimenta, de forma fraudulenta, associados para prestar serviços a terceiros, a cooperativa distancia-se de seu escopo, transmutando a relação jurídica mantida com o pseudocooperado em autêntico contrato de emprego, implicando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, beneficiária direta pela prestação laboral do trabalhador, ainda que a contratação haja ocorrido com base na Lei de Licitações.

SÚMULA Nº 2

Corretor de seguros. Vínculo de emprego. É empregado, e não corretor autônomo de seguros, o trabalhador que reúna os requisitos do art. 3º da CLT.

SÚMULA Nº 3 CANCELADA

Bloqueio de proventos de aposentadoria, salários, pensões e honorários profissionais. Absoluta impenhorabilidade. Vedação legal. São os proventos de aposentadoria, salários, remunerações, pensões e honorários laboratícios, 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. 835 do CPC/2015, 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 9.494/1997. 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 repactantes. 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. Repactantes. 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 Reatificação.

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 nº 8.666/1993, 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 nº 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 repousos 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.

SÚMULA Nº 66

Contribuição previdenciária sobre o crédito judicial trabalhista. Fato gerador. Acréscimos legais moratórios. Nova redação do art. 43 da Lei nº 8.212/1991. Vigência. Regime híbrido de apuração. I - Para prestação de serviços ocorrida até 04/03/2009, inclusive, o fato gerador da contribuição previdenciária vinculada ao processo trabalhista é a constituição do crédito. Seu recolhimento dar-se-á até o dia 2 do mês subsequente à liquidação do julgado, de acordo com o art. 276 do Decreto nº 3.048/1999. Extrapolado este prazo, a contribuição previdenciária será corrigida monetariamente e acrescida de juros e multa moratórios. II - Para prestação de serviços ocorrida a partir de 05/03/2009, inclusive, o fato gerador da contribuição previdenciária é a prestação de serviços, nos termos do art. 43 da Lei nº 8.212/1991, com redação dada pela Lei 11.941/2009, com juros e correção monetária computados a partir dos meses de competência e recolhimento na mesma data prevista para o pagamento do crédito judicial trabalhista.

SÚMULA Nº 67

Impugnação à liquidação. Inércia. Preclusão. Artigo 879, §2º, da CLT. Incabível a oposição de embargos à execução com o objetivo de discutir as contas de liquidação não impugnadas pela parte no prazo do artigo 879, §2º, da CLT.

SÚMULA Nº 68

Responsabilidade civil do empregador. Pensão devida ao trabalhador acidentado. Cumulação da pensão com benefício previdenciário. Possibilidade. Natureza jurídica distinta das prestações. A pensão prevista no artigo 950 do Código Civil e o benefício previdenciário pago pelo INSS ao segurado, em razão da sua incapacidade laborativa por acidente de trabalho, não se confundem, tampouco se excluem, ante a natureza jurídica distinta das prestações, sendo possível sua cumulação.

SÚMULA Nº 69

Sentença líquida. Momento oportuno para impugnação dos cálculos de liquidação. Recurso ordinário. Preclusão da impugnação dos cálculos em fase de execução. Tratando-se de sentença líquida, proferida em fase de conhecimento, qualquer discordância quanto aos cálculos apresentados deve ser suscitada nesta fase, através do recurso ordinário, sob pena de preclusão, sendo incabível a impugnação dos referidos cálculos em sede de execução.

EMENTÁRIO

1. DIREITO DO TRABALHO

1.1. Categoria Profissional Especial

1.1.1. Domésticos

1. *Extinção por distrato (artigo 484-A). Acordo para por fim ao contrato de trabalho. Princípio da aptidão para a prova. Trabalhadora doméstica.* A Lei Complementar nº 150 de 2015 não estabelece a modalidade de extinção do contrato por mútuo consentimento. Da mesma forma, não estabeleceu a assistência da homologação das rescisões contratuais de trabalhadoras domésticas, sendo certo que a Lei nº 13.467/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho instituiu a modalidade de extinção contratual por acordo entre empregado e empregador, conforme art. 484-A da CLT. Não obstante, o microsistema trabalhista do emprego doméstico ter sido estabelecido por lei complementar, de hierarquia superior à lei ordinária, a posição majoritária, com esteira nos artigos 19 e 45 da LC 150 admitem que depois de 2017 haja mútuo consentimento entre empregada e o responsável pela unidade familiar para realização de acordo, tendo a Administração Pública do Trabalho introduzido no programa E-Social tal modalidade de extinção contratual. Por tal sistema, cujos dados são lançados exclusivamente pelo empregador ou por quem o represente, será impresso o Termo de Rescisão e Quitação do Contrato de Trabalho - TRCT, que conterà a indicação da motivação para a término do contrato de trabalho. Deste modo, tratando-se de documento unilateral elaborado pelo empregador, não faz prova da existência de acordo para extinção do contrato de trabalho, mas tão somente do recebimento, pelo empregado, dos valores nele constantes. Tendo em vista o princípio da continuidade que rege o Direito do Trabalho, presume-se o prosseguimento dos contratos de trato sucessivo e compete ao empregador o ônus de comprovar que a terminação contratual ocorreu por iniciativa do empregado, conforme Súmula nº 212 do TST, cuja ratio iuris aplica-se ao distrato (acordo nos termos do artigo 484-A CLT). Ainda que a lei não estabeleça forma escrita para a formalização da demissão ou dos distratos, diante da produção unilateral pelo empregador dos comunicados aos órgãos competentes e do Termo de Extinção e Quitação do Contrato de Trabalho, a simples indicação da causa no campo próprio do formulário não é suficiente para a prova da motivação da extinção, mormente diante do desequilíbrio entre os contratantes, ainda mais acentuado no contrato de trabalho doméstico. Recurso autoral conhecido e provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Sayonara Grillo Coutinho - 0100563-46.2019.5.01.0078 - 30/6/2021.)

1.1.2. Marítimos

2. *Férias. Marítimos. Núcleo essencial.* As férias correspondem a período de interrupção do contrato com pagamento de plus salarial, um direito indisponível que somente pode ser negociado com a representação paritária, forma de garantir melhores condições de contrato. Ainda nessa perspectiva, em que os acordos coletivos asseguram 180 dias de descanso ao ano e padrão remuneratório diferenciado nos primeiros 30 dias de descanso a cada 12 meses, nos termos do art. 130, inciso I, combinado com o

art. 134, § 3º, ambos da CLT, normas de hierarquia superior, o início das férias não pode se dar em dias destinados ao repouso. Recurso provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga - 0101374-93.2019.5.01.0049 - 21/4/2021.)

3. *Trabalhador marítimo. Regime 1x1. Fruição das folgas e das férias no período de descanso. Previsão em acordo coletivo. Validade.* Havendo previsão em norma coletiva de que os trabalhadores da reclamada contratados pelo regime 1x1 fazem jus a 180 dias de descanso, incluindo as férias e as folgas, e que tal jornada mostrasse favorável ao trabalhador, não há que se falar em nulidade das cláusulas coletivas e, por conseguinte, no pagamento em dobro das férias. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0100239-79.2020.5.01.0059 - 31/8/2021.)

1.1.3. Professores

4. O professor em regime de tempo integral não ministra mais que 20 (vinte) aulas por semana, sendo esta sua baliza remuneratória mínima, e pode ou não desenvolver outras atividades também por mais 20 (vinte) horas semanais, quando atingirá o padrão de 40 (quarenta) horas estabelecido nas normas da categoria. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Claudio José Montesso - 0101070-04.2018.5.01.0058 - 22/9/2020.)

1.1.4. Trabalhadores em Petróleo

5. *Do regime de 14 dias de trabalho por 21 dias de folgas - 14 x 21. Trabalho em plataforma marítima. PETROBRÁS.* O descumprimento, pela Reclamada, do regime de 14 dias de trabalho por 21 dias de folga, previsto em norma coletiva, por ter o Reclamante, por vezes, trabalhado por mais de 14 dias e folgado por menos de 21 dias enseja o pagamento do repouso remunerado suprimido, com acréscimo de 100%, parcelas vencidas e vincendas, com reflexos nas demais parcelas trabalhistas. Por falta de previsão em norma coletiva, encontra-se nulo o regime de compensação, instituído unilateralmente pela Reclamada, dos dias de trabalho prestados em desacordo com o regime de 14 X 21, nos termos da Tese Prevalente 04 deste Regional. Recurso provido. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0100134-60.2021.5.01.0482 - 20/8/2021.)

1.2. Rescisão do Contrato de Trabalho

1.2.1. Plano de Demissão Voluntária / Incentivada

6. *PETROBRAS. Responsabilidade civil. Perda de chance. Pedido de demissão anterior ao aditamento do PIDV. Indenização indevida.* Não havendo a comprovação de qualquer conduta ilícita por parte da empregadora, o pedido de demissão do trabalhador, pouco antes da implementação pela empresa de aditivo ao plano de incentivo à demissão voluntária, não se consubstancia em perda de chance indenizável, sendo indevida qualquer compensação calcada em responsabilidade civil. (TRT1 - 6ª

Turma - Rel. Des. Maria Helena Motta - 0100555-36.2020.5.01.0207 - 8/10/2021.)

7. *Trabalho em regime offshore. Escala de 14x14. Regime de compensação. Folgas suprimidas. Nos termos da Tese Jurídica Prevalente nº 4, do Tribunal Pleno, deste e. TRT da 1ª Região: "Tese Jurídica Prevalente - 04 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."* Reflexo das horas extras nas férias e 13º. Devido. Tendo em vista a habitualidade na prestação de horas extras, devidos os reflexos em férias e 13º salário. 1) Honorários advocatícios. Majoração. Indevida. Considerando o grau de zelo dos patronos, a complexidade da causa, a sucumbência recíproca, bem como os valores usualmente aplicados nesta Justiça Especializada, entendo que o montante arbitrado em sentença merecer mantido. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Marcos Pinto da Cruz - 0101280-13.2019.5.01.0481 - 29/5/2020.)

1.3. Direito Coletivo

1.3.1. Acordo e Convenção Coletivos de Trabalho

8. *Ação civil pública. Acordo coletivo. Cláusula restritiva da base de apuração para a contratação de portadores de deficiência. Tutela inibitória. Dano moral.* 1. A convenção coletiva é um direito universal, no que se refere ao aspecto pessoal ou dos sujeitos que o podem exercer. Ademais, trata-se de um direito inalienável, indisponível, tanto ativa como passivamente. E, finalmente, devido ao seu nível constitucional e à imediatidade expressamente afirmada na Constituição, aplica-se diretamente sobre as situações jurídicas a ele concernentes. 2. Não é dado, portanto, ao poder público inibir previamente o espaço negocial assegurado, pela Constituição, às partes coletivas. 3. Se assim o é, também não lhe é dado restringir, *a priori*, o conteúdo de negociações futuras, até mesmo porque não lhe é dado atuar de lege ferenda, mas, sim, com base na ordem jurídica vigente. E, independentemente de alterações legislativas futuras, a legislação atual traz ao intérprete o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, *ex vi* do § 3º, do artigo 8º e § 1º, do artigo 611-A, ambos da CLT. Segundo esse princípio, como corolário lógico, mais uma razão terá o aplicador da lei para não antecipar obstáculos à dinâmica do processo negocial coletivo. 4. Não é o caso de concessão de tutela inibitória, nem de reparação de dano moral. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0100593-54.2019.5.01.0281 - 29/1/2021.)

9. *Adesão ao PIDV. Quitação geral.* De conformidade com a decisão proferida pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, nos autos do Recurso Extraordinário nº 590.415, a quitação geral às verbas do extinto contrato de trabalho é válida somente quando houver previsão em acordo coletivo que tenha aprovado o plano de demissão, ou ainda, no próprio programa de incentivo ao desligamento. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Leonardo da Silveira Pacheco - 0102217-91.2017.5.01.0481 - 12/1/2021.)

10. Adicional noturno. Petrobras. Acordo coletivo. Critério prejudicial ao trabalhador. Violação à disposição legal. O art. 7, XI, da CRFB, assegura ao empregado a remuneração do serviço noturno em valor superior ao diurno e, para tanto, o legislador infraconstitucional garantiu um adicional de 20% sobre o valor da hora diurna. O art. 72 da CLT determina que o adicional noturno deva ser calculado considerando o valor da hora diurna. O pagamento da hora diurna de um empregado não considera, apenas, o seu salário base, mas sim o complexo remuneratório, sendo utilizado para quitar a hora noturna o mesmo valor de hora diurna adotado como base para a apuração das horas extras. Assim, deve ser considerado o salário base acrescido de adicionais, gratificações e outras parcelas de natureza salarial pagas e que não tenham como base de cálculo o adicional noturno, para evitar um círculo vicioso na apuração dos haveres contratuais. Antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 qualquer disposição em norma coletiva ou contrato de trabalho que afrontasse a disposição legal era nula, ante a previsão do art. 444 da CLT. Após o advento da citada lei, autorizou-se a prevalência do negociado sobre o legislado. Contudo, o legislador ressaltou determinados direitos contra supressão ou redução, dentre eles, o adicional noturno (611-B, VI, da CLT). É certo que o legislador não proibiu a alteração do percentual ou da base de cálculo, desde que se observe que a remuneração da hora noturna seja superior a da hora diurna. Todavia, para o caso de empregados que já percebiam a rubrica, a alteração da base de cálculo, com limitação de verbas, ainda que com majoração do percentual, é inaplicável quando representar redução do direito, devendo ser desconsiderada a disposição normativa e adotado o critério previsto em lei. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Célio Juaçaba Cavalcante - 0100266-32.2021.5.01.0284 - 2/2/2022.)

11. Horas extras. Trabalho externo compatível com controle de jornada. Não basta a existência de trabalho externo para desobrigar a empregadora a manter o controle de jornada do trabalhador. Tratando-se de fato obstativo ao direito do reclamante receber horas extras incumbia à ré comprovar a real impossibilidade de controle, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II do CPC. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Heloisa Juncken Rodrigues - 0100719-37.2020.5.01.0001 - 19/8/2021.)

12. Intervalo intrajornada. Rodoviários. Fracionamento. A cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho dos rodoviários que contemple a redução ou fracionamento do intervalo intrajornada, somente pode ser oposta pelo empregador se garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. Comprovada a prestação habitual de sobrejornada, torna-se inexigível a referida cláusula, fazendo jus o trabalhador à totalidade do intervalo intrajornada. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich - 0100998-53.2019.5.01.0067 - 22/1/2021.)

13. Sistema de compensação de horas. Banco de horas informal. Ausência de negociação coletiva. Invalidez. Constatado pelos elementos dos autos que o banco réu mantinha banco de horas em desacordo com a norma vigente, configurando, assim, típico banco

de horas informal, a ausência de sua sujeição à prévia negociação coletiva, sobretudo, no período anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, configura vício de nulidade. Inteligência do entendimento consolidado pelo c. TST na Súmula 85, V. Irregularidade que, *ab ovo*, compromete integralmente o acordo individual, que não pode ser revitalizado pelo § 5º inserido pela mesma Lei nº 13.467/2017 no artigo 59 da CLT, nem mesmo substituído, pois nova política de compensação só incide em relação aos empregados contratados posteriormente à vigência da referida lei. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido em parte. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Raquel de Oliveira Maciel - 0101026-37.2020.5.01.0018 - 11/3/2022.)

14. Termo de ajustamento de conduta. Prevalência das normas coletivas sobre a lei. Afronta ao art. 611-A da CLT. Inaplicabilidade. Não há falar em afronta ao art. 611-A da CLT a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta que estabeleça a obrigação de o Sindicato se abster de incluir cláusulas em instrumentos normativos que prejudiquem direitos dos empregados, que não podem ser objetos de negociação, nos termos do art. 611-B da CLT. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Angelo Galvão Zamorano - 0100443-65.2020.5.01.0531 - 23/9/2020.)

1.3.2. Direito Sindical e Questões Análogas

1.3.2.1. Contribuição Confederativa

15. Ação civil pública. Contribuição sindical. Inconstitucionalidade. Inadequação da via eleita. Nas ações civis públicas não se permite o controle abstrato de lei em face da CRFB/1988, bem como não se discute matéria relativa a tributo, nos termos do parágrafo único do art. 1º da Lei nº 7347/1985. Desta forma, incabível a presente ação civil pública, seja porque o Sindicato autor pretende fazer controle abstrato de constitucionalidade das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 nos artigos 545, 578, 579, 582, 587 e 602 da CLT, seja por se tratar de demanda que versa sobre tributo. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Leonardo Dias Borges - 0100260-61.2018.5.01.0015 - 29/4/2021.)

1.3.2.2. Representação Sindical

16. Sindicato profissional incluído no polo passivo de ação trabalhista em razão de sua condição de empregador. Atuação do órgão sindical na defesa de interesses próprios. Inexistência de substituição processual. Incidência do item II da Súmula nº 463 do TST. Necessidade de comprovação da alegada dificuldade financeira por ocasião da prolação da sentença. Trata-se de ação trabalhista ajuizada por trabalhador em face de sindicato profissional que foi seu empregador. Tem-se, assim, que a atuação processual do órgão sindical objetiva a defesa de seus interesses próprios, e não da categoria profissional que representa. Não há previsão legal para a concessão da gratuidade de justiça e isenção do depósito recursal em favor de sindicato profissional quando este atua, em processo judicial, na defesa de interesse próprio, não lhe favorecendo, em consequência, o estabelecido no microssistema do processo coletivo (arts. 87 do Código de Defesa do Consumidor e 18 da Lei da Ação Civil Pública). E, embora o recolhimento da contribuição sindical, após

a vigência da Lei nº 13.467/2017, seja facultativo, o que certamente importa redução da receita dos sindicatos, não só as contribuições sindicais constituem fonte de renda dos sindicatos, que contam, ainda, com as mensalidades de seus associados e, eventualmente, com contribuições assistenciais. Não se olvide que os sindicatos, gozando de autonomia administrativa e financeiramente, possuem patrimônio próprio e operam em regime de iniciativa particular. Nesse contexto, indeferidas a gratuidade de justiça, com consequente dispensa do recolhimento das custas processuais, e a isenção do depósito recursal, por não comprovada, nos termos da lei, a precariedade financeira alegada pelo sindicato profissional, a não regularização do preparo no prazo concedido em exame preliminar do recurso (arts. 99, §7º, e 101, §1º, do CPC), inquina o apelo de deserção, que impede seu conhecimento. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Valmir de Araujo Carvalho - 0100193-50.2020.5.01.0040 - 14/7/2021.)

1.4. Outras Relações de Trabalho

17. Contrato de experiência. Prazo máximo. Previsão em norma coletiva. Celebrado o contrato de experiência sob a égide da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a prevalência da norma coletiva sobre o legislado encontra amparo no artigo 611-A da CLT, mormente quando não evidenciada ofensa aos incisos III e VI do *caput* do artigo 8º da Constituição Federal. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0100490-57.2019.5.01.0019 - 4/7/2020.)

18. Contrato de trabalho intermitente. Ausência de convocação para o trabalho por mais de um ano. Rescisão indireta do contrato. Impossibilidade. O artigo 452-D da CLT, incluído pela MP nº 808/2017, que previa a rescisão automática do contrato de trabalho intermitente caso o empregador deixasse de convocar o empregado para o trabalho no prazo de um ano, teve sua vigência encerrada no dia 23 de abril de 2018 pela Mesa do Congresso Nacional, através do Ato Declaratório nº 22/2018. Desse modo, não há mais no ordenamento trabalhista pátrio a obrigatoriedade de o empregador convocar o empregado intermitente em determinado prazo, de maneira que, enquanto não sobrevier alteração legislativa quanto a esse aspecto, o contrato de trabalho intermitente, em tese, pode perdurar indefinidamente sem qualquer convocação, disso não decorrendo infração patronal que configure a despedida indireta. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0100498-32.2020.5.01.0461 - 11/6/2021.)

19. Horas extras. Indevidas. Trabalhador externo. Contexto fático que aponta o exercício de atividade externa incompatível com o controle de horário, a teor do artigo 62, I, da CLT. Na realidade, a reclamante confunde controle de jornada com poder hierárquico do empregador. Este requisito sempre estará presente na relação de emprego, incluídas as hipóteses não só de trabalho externo, mas de exercício de cargos de gestão ou regime de teletrabalho (artigo 62, incisos I a III, da CLT). Sintetizando: não marcar ponto não significa deixar de prestar contas ao empregador. Recurso conhecido e negado. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0011819-48.2015.5.01.0003 - 26/6/2020.)

20. *Trabalho externo. Controle de horário.* Na hipótese dos autos, apesar de a parte autora desempenhar atividade externa, não se lhe aplica a norma do art. 62, I, da CLT, pois a *mens legis* destina-se àquele empregado que não pode sofrer controle de horário, hipótese que não ocorria em relação ao reclamante. Recursos parcialmente providos. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Roberto Norris - 0101095-67.2020.5.01.0342 - 13/5/2022.)

1.4.1. Trabalhador Avulso

21. *Trabalhador portuário avulso. Horas extras. Intervalo interjornada. OGMO.* O trabalhador portuário avulso também faz jus ao intervalo mínimo de quinze minutos para alimentação e descanso, salvo em situações excepcionais constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho e, não sendo o caso deste caso concreto ante a ausência de pactuação coletiva nesse particular, comprovado o desrespeito ao intervalo intrajornada, devidas são as horas não concedidas. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Valmir de Araujo Carvalho - 0100244-94.2019.5.01.0008 - 18/8/2021.)

1.5. Prescrição

22. *Descumprimento de determinação judicial no curso da execução. Inocorrência. art. 11-A da CLT. Inaplicabilidade. Prescrição intercorrente. Não verificada.* O Egrégio Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, considerando a vigência da Lei nº 13.467/2017, e, ainda, a necessidade de dar ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais, por meio da Resolução nº 221, de 21 de junho de 2018, editou a Instrução Normativa, nº 41, na qual há previsão, in verbis: "Art. 2º - O fluxo da prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o art. 11-A, da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017)." Assim, verificando-se a inexistência de descumprimento de determinação judicial no curso da execução, afigura-se inaplicável ao caso o disposto no art. 11-A da CLT. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Jorge Orlando Sereno Ramos - 0100115-89.2021.5.01.0341 - 23/2/2022.)

23. *Prescrição parcial. Promoção por antiguidade.* Se a pretensão é de recebimento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em planos de cargos e salários, a prescrição aplicável é a parcial, nos moldes da Súmula nº 452 do TST, visto que a lesão ao direito do empregado decorre do descumprimento contínuo de obrigação imposta por norma regulamentar do empregador. A omissão da empresa em conceder as promoções por antiguidade, na forma e no momento descrito na norma interna, renova-se mês a mês. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0100738-16.2020.5.01.0010 - 23/2/2022.)

24. *Prescrição. Execução de ação civil pública. CSN.* Não se aplica a prescrição intercorrente aos processos cuja execução se iniciou antes da vigência do novo texto do art. 11, § 1 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017, especialmente quanto o exequente não foi intimado

nos termos do referido dispositivo alterado. Não se iniciou a fluência do prazo prescricional intercorrente, pois o exequente não foi intimado nos termos da legislação ora vigente. Também não está prescrito o direito de ação, pois é igualmente de cinco anos o prazo para ajuizar ação de execução de título executivo judicial constituído em ação trabalhista, em conformidade com o que dispõe a Súmula nº 150 do STF. Afastada a prescrição, deve a execução prosseguir seu curso. Agravo de Petição do exequente provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. José Luis Campos Xavier - 0100421-86.2020.5.01.0343 - 1º/2/2022.)

25. Sem dúvida que, mesmo antes da "Reforma Trabalhista" (Lei nº 13.467/2017), seria possível aplicar, no Processo do Trabalho, a prescrição da execução (Súmula nº 150 do e. Supremo Tribunal Federal), que não se confunde com a "prescrição intercorrente" (não admitida pela Súmula nº 114 do c. Tribunal Superior do Trabalho). Assim, quando o processo de execução não se instaurava por depender de ato a ser praticado exclusivamente pelo credor trabalhista em geral, o reclamante não haveria obstáculo, em nosso ordenamento jurídico, a que se aperfeiçoasse a prescrição da pretensão executória adotando-se a mesma orientação se o credor "abandonava" a causa, evidenciando seu desinteresse pela execução que estivesse em curso. Nesse sentido, dispõe a Súmula nº 150 da Suprema Corte que "prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação", preceito que, conjugado com o disposto no art. 7º XXIX da Constituição da República/art. 11 da CLT, permite concluir que o trabalhador teria, no caso de contrato de trabalho "ativo", o prazo de cinco anos para propor a "execução" em face do empregador; ou de apenas dois anos, quando já extinta a relação jurídica de emprego tendo em vista que o prazo prescricional da pretensão cognitiva se transporta para a de natureza executória. Em relação à "prescrição intercorrente" prevista no art. 11-A da CLT, esta apenas poderia ser pronunciada após a "fluência do prazo prescricional intercorrente", o qual só iniciaria após o "exequente deixar de cumprir determinação judicial no curso da execução", situação que não se verifica nesses autos, por se tratar de uma execução individual de sentença proferida em processo coletivo, submetida à "livre distribuição", pelo que inviável, até então, se cogitar em descumprimento de "determinação judicial no curso da execução" exatamente porque a execução individual somente se instaura com a distribuição da respectiva ação. Inviável reconhecer "prescrição intercorrente" entre processos distintos: no caso, a ação "matriz", na qual foi publicado o "edital", e esta execução individual. Inaplicável a "prescrição intercorrente", como previsto no art. 11-A da CLT, no caso de execução individual de sentença proferida em processo coletivo, pelo menos até que se instaure a ação individual e nela transcorra o prazo de dois anos sem que o interessado/exequente pratique os atos que lhe caibam. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Roque Lucarelli Dattoli - 0100109-79.2021.5.01.0342 - 14/1/2022.)

1.5.1. FGTS

26. *FGTS. Prescrição. Súmula nº 362 do c. TST.* Após o julgamento da ARE nº 709.212 (Tema nº 608 do STF), a prescrição quanto aos depósitos do FGTS passou a ser quinzenal, havendo a modulação dos seus efeitos para resguardar a segurança

jurídica dos empregados que estivessem com o contrato em curso na data do julgamento (13/11/2014). Se tratando de ação ajuizada em 17/12/2018, o prazo a ser observado é trintenário, nos termos da Súmula nº 362 do c. TST. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0101327-25.2018.5.01.0027 - 17/2/2022.)

27. *Prescrição. FGTS.* Diferentes são as hipóteses para a prescrição após o julgamento, pelo e. STF, do ARE 709.212-DF, com repercussão geral reconhecida: 1ª) Contratos de trabalho cuja admissão ocorreu até 13/11/1989: a prescrição permanece inalterada - trintenária, nos conformes da Súmula nº 362 do c. TST, inclusive o prazo para a propositura da ação. 2ª) Contratos cuja admissão ocorreu entre 13/11/1989 e 13/11/2014: a) para pleitear os depósitos fundiários de todo o seu contrato de trabalho (prescrição trintenária) o empregado deverá ingressar com a ação até o prazo limite de 13/11/2019, sem olvidar a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal; e b) Caso o empregado continue laborando e opte por distribuir após 13/11/2019, a prescrição dos recolhimentos fundiários será a quinquenal. 3ª) Contratos de trabalho iniciados após 13/11/2014: observarão a prescrição quinquenal do FGTS, devendo a ação ser proposta em até dois anos do término do contrato de trabalho". O reclamante enquadra-se na letra "a)" da segunda hipótese acima descrita, uma vez que, respeitado o prazo bienal, foi admitido em 1º/7/1992, dispensado em 3/7/2017 e ingressou com a presente ação em 10/4/2019. Recurso obreiro provido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Alvaro Antonio Borges Faria - 0100347-93.2019.5.01.0043 - 25/9/2020.)

1.6. Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios

28. Em se tratando de contratação ocorrida em período anterior à vigência da Reforma Trabalhista de 11 de novembro de 2017, a que se refere a Lei nº 13.467/2017, o empregador ao impor à empregada, sem o prévio consentimento, o uso de uniformes com a logomarca de empresas cujos produtos são por ele comercializados, atenta contra a norma do artigo 20, do CC, e desconsidera a proteção constitucional do direito de imagem assegurado a todo cidadão, consoante o artigo 5º, incisos V e X, da CRFB (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0100596-73.2017.5.01.0056 - 6/8/2021.)

29. Licença-prêmio. Conversão em pecúnia. Incidência do imposto de renda. Matéria tributária. Na forma da Súmula nº 136 do STJ "O pagamento de licença-prêmio não gozada por necessidade do serviço, não está sujeito ao Imposto de Renda" Ficou incontroverso a retenção de valores que deveriam ser pagos a título de indenização de licença prêmio. Todavia, os pedidos formulados na inicial têm clara natureza tributária e devem ser dirigidos à União perante a Justiça Federal. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Antônio Cesar Coutinho Daiha - 0100403-33.2021.5.01.0019 - 10/12/2021.)

30. *Plano de demissão voluntária. Livre adesão. Quitação. Atraso. Nulidade. Ausência.* Constatada a livre vontade do reclamante, sem qualquer vício de consentimento, em desligar-se do emprego por meio da adesão a Plano de Demissão Voluntária (PDV) para receber

determinadas compensações pecuniárias, o mero atraso no pagamento das verbas devidas não tem o condão de nulificar tal forma de rescisão do pacto laboral e conversão para despedida imotivada por iniciativa do empregador, não havendo se falar assim em direito a aviso prévio indenizado nem indenização pela multa de 40% sobre os depósitos de FGTS, eis que tampouco estas espécies de ruturas podem ser equiparadas sob o ponto de vista legal. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. José Nascimento Araujo Netto - 0100796-13.2020.5.01.0012 - 12/10/2021.)

31. Vínculo em período anterior ao reconhecido. Verbas decorrentes. Desistência do pedido. Litigância de má-fé. Age fora dos limites da boa-fé e lealdade processual o autor que reitera em sede recursal o pedido de pagamento de verbas decorrentes do reconhecimento do vínculo de emprego em período anterior ao anotado na CTPS, quando há desistência desse pedido. As pretensões que configuram reflexos do reconhecimento da relação de emprego em período anterior ao anotado, como salário maior, diferenças de férias, décimo terceiro salário, recolhimentos para o FGTS e indenização por danos morais são sabidamente indevidas em sede de recurso quando há a desistência do pedido principal que lhes daria causa. O autor ao interpor recurso nesse sentido revela seu desprestígio e desrespeito ao Judiciário e à parte adversa, movimentando de forma desnecessária a máquina Judicial e alongando uma discussão que flagrantemente estava encerrada, impondo-se, desse modo, a aplicação da penalidade cabível. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Célio Juaçaba Cavalcante - 0101960-37.2017.5.01.0038 - 27/1/2022.)

1.6.1. Adicional

32. Adicional de insalubridade. Deve ser considerado o trabalho do perito designado pelo Juízo expresso no laudo pericial juntado nos autos visto que analisou o ambiente de trabalho do recorrido e constatou que o autor estava exposta intermitente a agentes insalubres. Recurso não provido. Horas extras e intervalo do art. 253 da CLT. Verifico a inexistência de meios de comunicação para controle de rota e horários do autor. Logo, a reclamada não dispunha de meios para controlar o cumprimento das tarefas do autor. Portanto, o reclamante enquadra-se na excludente do art. 62, I, da CLT. Em relação ao intervalo previsto no art. 253 da CLT, o autor não permanecia 1h40min de trabalho contínuo no interior das câmaras frias ou na movimentação das mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa. Assim, não faz jus ao pagamento de horas extras, e intervalo do art. 253 da CLT. Recurso não provido. Correção monetária. Determina-se que o índice de correção monetária no cálculo do crédito trabalhista seja fixado, *ex vi legis*, na fase de elaboração dos cálculos e execução do julgado, utilizando-se a TR, salvo se até aquela oportunidade o STF já tiver fixado outro índice diverso do aqui estabelecido, bem como as diferenças, se a Suprema Corte, a qualquer tempo vier a entender por aplicável índice superior ao da TR. Recurso parcialmente provido. Expedição de ofício. A expedição de ofício não é condenação da parte. O Magistrado é livre para comunicar qualquer irregularidade que entenda ter verificado. Recurso não provido. Honorários periciais. Considerando a conclusão pericial, não há como atribuir ao autor a responsabilidade pelos honorários periciais.

Assim sendo, a parte ré deve arcar, por conseguinte, com os honorários periciais que foram arbitrados na sentença, conforme art. 790-B da CLT. Recurso não provido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Carlos Henrique Chernicharo - 0101866-96.2017.5.01.0068 - 20/4/2021.)

1.6.1.1. Adicional de Periculosidade

33. *ECT. Adicional atividade distribuição e coleta externa.* "Diante das naturezas jurídicas diversas do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC previsto no PCCS/2008 da ECT e do Adicional de Periculosidade estatuído pelo § 4º do art. 193 da CLT, define-se que, para os empregados da ECT que se enquadram nas hipóteses de pagamento dos referidos adicionais, o AADC e o adicional de periculosidade, percebido por carteiro motorizado que faz uso de motocicleta, podem ser recebidos cumulativamente" (Tese jurídica fixada pelo C. TST no IRR-1757-68.2015.5.06.0371, julgado em 14/10/2021 - Tema 15). Recurso improvido nesse aspecto. Diferenças salariais e reflexos. Da análise da ficha financeira do reclamante de id. d67cee6, tem razão a reclamada quando alega que o AADC possui como parâmetro de cálculo o salário base. Assim, não se pode falar em reflexos do "AADC" deferido sobre outras verbas. Recurso provido neste ponto. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0100197-61.2019.5.01.0060 - 18/2/2022.)

34. *Intervalo intrajornada.* Na forma da jurisprudência contida no inciso IV da Súmula nº 437 do c. TST, na redação que vigorava à época dos fatos, ultrapassada habitualmente a jornada de trabalho de seis horas, era obrigatória a fruição do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, cabendo ao empregador remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como hora extraordinária, acrescida do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, § 4º, da CLT. E tal providência foi desprezada pela parte demandada. Recurso provido neste aspecto. A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do c. TST, no julgamento do Incidente de Recurso Repetitivo TST-IRR-239-55.2011.5.02.0319, em 26/9/2019, fixou a tese jurídica para o tema repetitivo nº 17 - "cumulação de Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade amparados em fatos geradores distintos e autônomos", no sentido de que "o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos". Recurso provido na questão. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0001214-27.2014.5.01.0343 - 20/4/2022.)

35. *Adicional de periculosidade. Gestante afastada do trabalho presencial. Teletrabalho. Manutenção do pagamento.* Embora o art. 194 da CLT traga a regra geral de que: "O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho", prevalece, no caso concreto, o art. 394-A da CLT, norma mais específica e benéfica, trazida pela Lei nº 13.467/2017, direcionada à proteção à maternidade e que, portanto, vai ao encontro da teleologia constitucional fundamental e à princiologia trabalhista quanto ao tema. Referido dispositivo legal prevê o afastamento

da gestante de atividades insalubres, mas mantém sua remuneração total, não havendo porque interpretar-se de forma diferente em relação ao adicional de periculosidade, tendo em vista que ambas as situações envolvem o labor em condições prejudiciais e de risco ao nascituro em um período de maior vulnerabilidade e necessidade financeira da mulher. A recente Lei nº 14.151/2021, de 12/5/2021, também reforça tal entendimento, ao dispor que "Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração. Recurso desprovido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Enoque Ribeiro dos Santos - 0100383-88.2021.5.01.0521 - 9/2/2022.)

1.6.1.2. Outros Adicionais

36. *Bancária. Função de confiança. Não configuração. Horas extras devidas.* O fato de a autora pretender equiparação salarial a uma gerente não significa, necessariamente, que a acionante exerceu ou exerce função de confiança nos termos do § 2º do artigo 224 da CLT, pois, em tese, o próprio paradigma pode não desempenhar tal função diferenciada. A prova oral dos autos induz ao reconhecimento de que a autora era regida pela regra do *caput* do art. 224 da CLT (conforme a redação da Lei nº 7.430, de 1985). Ante a habitualidade da prestação das extraordinárias, acolhe-se, porém apenas em parte, o pedido 2, pois inviável o pretendido agregamento, ante a redação ainda em vigor da Rio de Janeiro, 5 de fevereiro de 2020. Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 394, do col. TST. Deferem-se os reflexos das horas extras nas férias com 1/3, décimos terceiros salários e FGTS. Intervalo do art. 384 da CLT. Devido. Considerando a habitualidade das horas extras, condena-se o reclamado a pagar à reclamante um intervalo de 15 minutos por dia de efetivo serviço em que tenha laborado em horário extraordinário, com adicional de 50%, além dos reflexos pretendidos, diante da habitualidade na não-concessão da pausa. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho - 0004276-76.2013.5.01.0451 - 13/2/2020.)

37. *ECT. Adicional de periculosidade. Operador de empilhadeira a gás. Exposição intermitente.* Na linha dos precedentes da SBDI-1 da Corte Superior do Trabalho, o ingresso habitual no local de armazenamento de combustível e troca diária de botijões, caso dos autos, configura hipótese de exposição intermitente a condições de risco, nos termos da Súmula nº 364 do TST, fazendo jus o reclamante ao pagamento do adicional de periculosidade, em face do risco potencial de dano efetivo à sua higidez física. Benefício da justiça gratuita. Consoante nova redação do § 3º do art. 790 da CLT, benefício da justiça gratuita será concedido à parte que receber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Na hipótese, o reclamante não recebia salário inferior a tal limite. Não tendo comprovado que o pagamento das despesas processuais lhe prejudicaria o sustento. Desta forma, faz-se necessário manter a sentença que indeferiu ao reclamante os benefícios da Justiça Gratuita. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva - 0100315-73.2019.5.01.0048 - 21/9/2021.)

38. Horas extras. Intervalo intrajornada. Inidoneidade dos cartões de ponto. Não comprovação. Prova dividida. 1. A prova da inidoneidade dos controles de frequência é do reclamante. 2. De posse imediata das provas pelas quais os fatos se manifestaram, bem como o direto contato com os atores sociais, sejam eles as partes ou eventuais circunstâncias que vieram como testemunhas, nos afigura com solar clareza que é a primeira instância que tem melhores condições para bem avaliar a prova oral, ficando às instâncias revisoras tão somente um crivo acessório de prudência e razoabilidade. 3. O depoimento da testemunha indicada pelo reclamante não é convincente acerca da incorreção dos horários registrados nos controles, diante da prova testemunhal produzida pela reclamada. 4. Considerada a regularidade dos controles, resta afastada a jornada alegada na inicial, sendo improcedentes as horas extras, inclusive relativas à supressão do intervalo. Apelo negado. Banco de horas. Invalidez. Não observância das normas coletivas. Descumprimento dos arts. 235-C, § 5º, e 59, § 2º, da CLT. Extrapolação da jornada máxima diária e do prazo para compensação. 1. O regime de compensação, especialmente o que resulta na adoção de banco de horas, por tratar-se de exceção às restrições impostas à jornada de trabalho, inclusive constitucionalmente, não poderá servir para abusos e, especialmente, para legitimar a inobservância dessas normas limitadoras. 2. É inválido o banco de horas adotado pela reclamada, não tendo sido observadas as normas coletivas e os arts. 235-C, § 5º, e 59, § 2º, da CLT, por extrapolada a jornada máxima diária e o prazo para compensação das horas extras, bem como por habituais as horas extras. 3. Por não observadas as exigências legais para a compensação de jornada, quando dilatada a carga de trabalho máxima semanal, é devido o pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, e quando não dilatada a carga semanal, apenas o respectivo adicional. Honorários sucumbenciais. Gratuidade de justiça. Impossibilidade. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida na ADI nº 5.766, impossibilita a condenação do beneficiário da gratuidade de justiça em honorários advocatícios a favor da parte contrária. Naquela oportunidade, "o Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Portanto, deve ser excluída a condenação do reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor do polo patronal. Honorários sucumbenciais em benefício do advogado do reclamante. Provido o presente apelo quanto às horas extras, faz jus o patrono do autor ao recebimento de honorários de sucumbência, ora fixados em 15% do valor da condenação. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Rosane Ribeiro Catrib - 0100940-79.2020.5.01.0046 - 17/5/2022.)

1.6.2. Gratificação

1.6.2.1. Gratificação de Função

39. Direito do Trabalho. Gratificação de função percebida por mais de dez anos. Súmula nº 372, I, do c. TST. Violação ao princípio da estabilidade financeira. Inocorrência. Ante a positivação da situação jurídica tratada nos presentes autos, não mais se aplica o entendimento da Súmula nº 372 do TST por colidir frontalmente com o disposto no artigo 468, §2º, da CLT. Portanto, a partir da vigência da Reforma Trabalhista, não há falar em

direito à manutenção do pagamento de gratificação decorrente do exercício de cargo de confiança, independente do tempo de exercício pelo empregado. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Dalva Amélia de Oliveira Munoz Correia - 0100229-51.2021.5.01.0010 - 17/3/2022.)

40. *Gratificação de função percebida por mais de dez anos antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.* Incorporação. As regras de direito material são reguladas pela legislação vigente à época do contrato de trabalho (artigo 5º, XXXVI, da CF/1988 c/c art. 6º da LICC), pelo que, ainda que aplicável aos contratos em vigor, a Lei nº 13.467/2017 deve respeitar os direitos constituídos sob a égide da lei revogada. No caso, muito embora o parágrafo 2º do artigo 468 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, disponha que o empregado revertido ao cargo efetivo não tem direito à incorporação de gratificação de função, independentemente do tempo em que tiver permanecido no exercício de cargo em comissão, é forçoso considerar que o contrato de trabalho do reclamante teve início antes da entrada em vigor da referida norma legal e, o que é mais relevante, que quando a referida lei entrou em vigor, em 11/11/2017, ele já havia ocupado cargos de confiança por mais de 20 anos, ininterruptamente, sendo perfeitamente aplicável, diante disso, o entendimento consubstanciado na Súmula nº 372, I, do colendo TST. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Leonardo da Silveira Pacheco - 0100354-47.2021.5.01.0033 - 10/11/2021.)

41. *Horas extras. "função externa".* O simples fato de o reclamante exercer "função externa" não constituiria obstáculo a que a ele fosse reconhecido o direito a horas extras. Somente se a "função externa" de que se ocupava o reclamante fosse "incompatível com a fixação de horário de trabalho", a ele não poderiam ser deferidas horas extras. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Roque Lucarelli Dattoli - 0101163-17.2020.5.01.0342 - 14/1/2022.)

42. *Incorporação salarial. Cargo de confiança.* Gratificação de função percebida por mais de 10 anos, sendo por 9 anos e 6 meses de forma ininterrupta, na data da vigência da Reforma Trabalhista. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Ana Maria Soares de Moraes - 0100771-12.2020.5.01.0008 - 13/11/2022.)

1.6.3. Supressão / Redução de Horas Extras Habituais - Indenização

43. 1) *Contrato de trabalho intermitente.* 1. Nos termos dos artigos 443, § 3º e 452-A, da CLT, considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, devendo ser celebrado por escrito. 2. Não houve prova da contratação escrita exigida para tal modalidade contratual. 3. Ao mesmo tempo, a própria narrativa da inicial revela que o empregado não esteve à disposição da empresa, em total inação, tendo trabalhado por apenas um mês. Recurso parcialmente provido. 2) *Indenização por dano moral.* Não demonstrados os fatos descritos no libelo, não restando configurado ilícito de índole extrapatrimonial. Recurso provido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Alexandre Teixeira de Bastos Cunha - 0100492-51.2020.5.01.0323 - 15/5/2021.)

44. Acordo de compensação. Horas extras habituais. Invalidade. Havendo registro de horas extras habituais e em número superior ao limite de duas horas, este acordo é inválido. Neste contexto, são devidas como extras, as horas que excedem a oitava hora trabalhada, observando-se as anotações dos controles de frequência e reflexos no descanso semanal remunerado, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, aviso prévio, saldo de salário e acréscimo de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Marise Costa Rodrigues - 0101121-18.2019.5.01.0078 - 15/10/2021.)

45. Banco de horas. Regime de compensação. Validade. Do ponto de vista processual-probatório, a comprovação da existência de convenção ou acordo coletivo de trabalho, prevendo a possibilidade de adoção de banco de horas, é matéria cujo ônus da prova incumbe à empresa acionada judicialmente, por constituir fato impeditivo do direito em que se fundava o pedido, à luz do regramento legal que regula a distribuição do ônus da prova, previsto nos arts. 818 da CLT c/c 373 do NCP. Ademais, a teor do que dispõe o item V da Súmula nº 85 do c. TST, as disposições contidas no referido entendimento jurisprudencial não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", dentre elas a regra prevista no item IV da aludida súmula, segundo a qual "a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada". Honorários advocatícios sucumbenciais. Percentual deferido. Baixa complexidade da causa. Em relação ao percentual de 10% deferido pelo juízo a quo, de fato, entendo que este não se mostra razoável e condizente com a baixa complexidade da causa (em que se postula tão somente o pagamento de diferenças de horas extras e reflexos), o trabalho realizado pelos advogados e o tempo exigido para o serviço, tal como estabelecido pelo artigo 791-A, § 2º, da CLT, ressaltando-se que, ao longo do processo, houve apenas a realização de uma única audiência na qual não houve produção de prova testemunhal, mas tão somente a oitiva da parte autora. Nesse passo, merece reforma a r. sentença com vistas a reduzir o percentual deferido a título de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do patrono da ré para o percentual de 5 (cinco) % sobre o valor atualizado da causa. Recurso obreiro conhecido e parcialmente provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Raquel de Oliveira Maciel - 0100970-38.2019.5.01.0018 - 19/5/2020.)

46. Cálculos de liquidação. Dedução do intervalo intrajornada parcialmente concedido. Da análise dos cálculos homologados, verifica-se que as horas extras foram apuradas considerando-se apenas as horas de efetivo trabalho, ou seja, com a dedução do período de intervalo usufruído pelo reclamante (40 minutos). Quanto às horas extras referentes ao intervalo intrajornada, considerando que a decisão foi proferida de acordo com as regras vigentes à época, ou seja, antes da chamada "Reforma Trabalhista", as mesmas foram apuradas de forma integral, isto é, uma hora por dia efetivo de trabalho, nos termos fixados na coisa julgada Juros de mora. Correção monetária. A controvérsia relativa à correção monetária dos créditos trabalhistas foi dirimida no julgamento conjunto das ações declaratórias de constitucionalidade nºs 58 e 59, propostas pela CONSIF- Confederação Nacional do Sistema Financeiro e pela CONTIC- Confederação Nacional da Tecnologia da Informação e Comunicação,

e das ações diretas de inconstitucionalidade nºs 5.867 e 6.021, propostas pela Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, realizado, em sessão plenária, pelo e. Supremo Tribunal Federal em 18/12/2020, com eficácia erga omnes e efeito vinculante. Considerando que o título executivo não fixou o índice de correção monetária, não há o que se retocar na decisão agravada. Indenização suplementar aos juros de mora. O arbitramento de indenização suplementar aos juros de mora, com base no parágrafo único do art. 404 do Código Civil, denota clara violação à tese jurídica de caráter vinculante fixada pelo STF quando do julgamento das ADCs nºs 58 e 59, pelo que a verba deve ser de pronto rechaçada. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Mônica Batista Vieira Puglia - 0063600-97.2009.5.01.0075 - 30/4/2022.)

47. *Contrato de trabalho findo antes da edição da Lei nº 13.467/2017. Intervalo intrajornada. Supressão total ou parcial. Horas extras devidas.* O artigo 71, § 4º da CLT, em sua redação anterior à "Reforma Trabalhista", estabelece que a supressão parcial do intervalo para alimentação e repouso enseja o pagamento de todo o período com acréscimo de, no mínimo, 50% da hora normal. Se não observado o intervalo integral, o empregador deve pagar uma hora extra diária (e não apenas os minutos suprimidos), acrescida de 50%, com reflexos pertinentes, conforme Súmula nº 437 do c. TST (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0100376-42.2019.5.01.0206 - 6/2/2021.)

48. *Horas de sobreaviso. Direito à desconexão. Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho.* Considera-se em sobreaviso o empregado que deve permanecer com o aparelho ligado fora da duração normal do trabalho, sendo acionado para o serviço durante o descanso, em regime equivalente a um plantão no qual não usufruía verdadeiramente do direito à desconexão, com liberdade para decidir o que fazer ou não fazer durante seu período de descanso. Recurso ordinário do reclamante conhecido e parcialmente provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Sayonara Grillo Coutinho - 0100940-25.2018.5.01.0022 - 26/1/2021.)

49. *Horas extras. Guias ministeriais. Impugnação. Ônus da prova.* Ao alegar que as guias ministeriais não comportavam todo o tempo à disposição do empregador, incumbia ao autor a prova de suas alegações, na forma prevista no artigo 818 da CLT. Intervalo intrajornada. Supressão ou fracionamento. Período posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017. Após 11/11/2017, a Lei nº 13.467/2017, que acrescentou à CLT os artigos 611-A e 611-B, não estabeleceu a permissividade de fracionamento do intervalo intrajornada nas hipóteses de extrapolação horária, pois, em sendo assim, admitir-se-ia excepcionar o que já se considera exceção. Apelo a que se dá provimento no particular. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Antonio Paes Araújo. Red. Desig. - 0100319-83.2019.5.01.0057 - 14/8/2020.)

50. *Horas extras. Minutos que antecedem a jornada contratual. Tempo à disposição do empregador. Prova da efetiva prestação de serviços no período que antecede o início da jornada contratual.* 1. Os minutos que antecedem ou sucedem os horários de início e final da jornada normal de trabalho encontram-se regulados pelo § 1º do art. 58 da CLT. 2. Esta regra que flexibiliza a apuração da jornada de trabalho, dela retirando um período mínimo

para registro da entrada e da saída pelo empregado, não pode ser elastecida pela vontade das partes, mesmo em negociação coletiva, por já admitir uma exceção às balizas legais (TST, Súmula nº 449). 3. O dispositivo normativo que elastece o período de 5 minutos para 30 minutos nenhum efeito produz, devendo ser observado, para fins de apuração da jornada de trabalho do reclamante, o disposto no § 1º do art. 58 da CLT e os termos da Súmula nº 336 do TST. 4. De qualquer sorte, há prova da efetiva prestação de serviços no período que antecede o início da jornada contratual, o que afasta, inclusive, a incidência da disposição normativa. Negado provimento. Direito intertemporal. Edição da Lei nº 13.467/2017. Prova da efetiva prestação de serviços no período que antecede o início da jornada contratual. 1. A garantia contra a retroatividade da lei (Constituição Federal, art. 5º, XXXVI) impede que o contrato de trabalho seja afetado pela incidência da lei editada após a sua constituição, ainda nas situações em que seus efeitos se produzam já do novo ordenamento. 2. No caso, eram devidas horas extras em decorrência do trabalho registro anterior ao início da jornada contratual e ao intervalo intrajornada suprimido ou reduzido, condição que já havia se incorporado ao contrato de trabalho, ao qual não se aplica a alteração dos arts. 444 e 611 da CLT e 71, § 4º, da CLT pela Lei nº 13.467/2017. Recurso provido. Intervalo intrajornada. 1. O legislador, ao eleger as expressões "trabalho contínuo" e "horas de trabalho", optou por não vincular o intervalo à jornada contratual, mas ao período de tempo trabalhado. Assim, o tempo do intervalo é definido pelo número de horas trabalhadas. 2. Sempre que houver trabalho além das seis horas diárias, deverá ser observado o intervalo de uma hora. 3. Mais uma vez temos que salientar que os termos eleitos pelo legislador não são aleatórios e o verbo "remunerar" não poderá ser interpretado como indenizar, remuneração é contraprestação pelo trabalho e, portanto, salário. Também a referência à remuneração do "período correspondente" somente pode ser interpretada como o correspondente ao intervalo de uma hora e não parte dele. Tudo bem explicitado no entendimento consolidado na Súmula nº 437 do TST. Negado provimento. Honorários sucumbenciais. Gratuidade de justiça. Impossibilidade. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida na ADI nº 5.766, impossibilita a condenação do beneficiário da gratuidade de justiça em honorários advocatícios a favor da contrária. Naquela oportunidade, "o Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ..." (grifos nossos). Negado provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Rosane Ribeiro Catrib - 0100325-43.2021.5.01.0341 - 31/3/2022.)

51. Horas in itinere. *Trajetos atendidos parcialmente por transporte público.* A existência de transporte público regular atendendo o trajeto entre a residência do empregado e o local da prestação de serviços, impede falar em horas *in itinere*, ainda que a empregadora, por sua conveniência, forneça transporte particular. Há, contudo, horas in itinere no trajeto atendido parcialmente por transporte público. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Cláudia Maria Samy Pereira da Silva - 0100624-04.2017.5.01.0521 - 18/3/2021.)

52. *Intervalo intrajornada não usufruído. Horas extras devidas.* 1) Não há que se falar em reforma da sentença recorrida, ante a correta observação da regra quanto à aplicação das alterações da

CLT, promovidas pela Lei nº 13.467/2017. 2) Recurso ordinário da ré ao qual se nega provimento. (TRT1-10ª Turma - Rel. Des. Claudio José Montesso - 0100172-03.2021.5.01.0020 - 30/4/2022.)

53. *Intervalo intrajornada. Fracionamento. Ínfimo período de descanso.* Não obstante a autorização legal, normativa e jurisprudencial para o fracionamento, não há como considerar-se que intervalos de poucos minutos e que sequer somavam uma hora suprissem a exigência legal, pois, de fato, tais pausas são tão ínfimas que, na prática, mal permitem que o empregado vá até o banheiro ou tome um café, direito que qualquer empregado possui sem que isso seja considerado intervalo ou descontado da pausa alimentar. Com efeito, intervalos visam restabelecer a plenitude física e mental do empregado após horas de trabalho. Se não há concessão de tempo razoável para esse descanso é como se não tivessem sido concedidos e com isso, desatendidos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0100085-92.2019.5.01.0060 - 23/2/2021.)

54. *Intervalo intrajornada. Redução. Art. 71, § 3º, da CLT. Fatos posteriores à vigência da Lei nº 13.467/2017.* Verifica-se que a Convenção Coletiva fez expressa menção à hipótese do art. 71, § 3º, da CLT, o qual exige prévia autorização do MTE, bem como à existência de refeitório. Não se olvida que o novel art. 611-A, III, da CLT já autoriza a redução do intervalo intrajornada, prescindindo da autorização do MTE, o que constitui hipótese distinta daquela do art. 71, § 3º, da CLT. Entretanto, essa não foi a vontade manifestada pelos entes coletivos quando da elaboração da norma da categoria. Logo, ante a inexistência de autorização do MTE, nos termos do art. 71, § 3º, da CLT, cumpre reconhecer a nulidade da cláusula contratual que previu a redução do intervalo intrajornada, posto que a convenção coletiva não a autorizou na hipótese do art. 611-A, III, da CLT, embora indiscutivelmente pudesse fazê-lo. Entender diferente é esvaziar o comando constitucional que consagra a força normativa dos acordos e convenções coletivas, consoante goza o art. 7º, XXVI, da CRFB. Por se tratar de fatos posteriores a 11/11/2017, não se aplica o disposto na Súmula nº 437 do TST. Assim, impõe-se deferir o pagamento de indenização pelo período do intervalo parcialmente suprimido (30 minutos), nos termos do art. 71, § 4º, da CLT, a observar os dias trabalhados conforme constam dos cartões de ponto juntados aos autos. Indevidos quaisquer reflexos nas demais parcelas remuneratórias. Dou parcial provimento. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Marcos Pinto da Cruz - 0100291-52.2019.5.01.0078 - 18/6/2020.)

55. *Jornada de trabalho em regime de escala de 12x36. Divisor aplicável.* A jornada especial de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas é incontroversa. E o divisor de horas extras aplicável ao regime 12x36 é 220, pois a duração normal de trabalho permanece 8 horas diárias e 44 horas semanais, sendo este regime (12x36) apenas uma forma de compensação de jornada. Recurso a que se nega provimento. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Maria Helena Motta - 0100515-33.2020.5.01.0020 - 23/11/2021.)

56. *Prescrição intercorrente. Reforma Trabalhista. § 1º do art. 11-A CLT.* Para a decretação da prescrição intercorrente, necessário que a parte seja intimada para dar andamento ao feito após a data da vigência da Reforma Trabalhista. (TRT1 - 9ª Turma

- Rel. Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0064100-69.2007.5.01.0032 - 31/1/2020.)

57. Programa de desligamento voluntário. Tratamento discriminatório não caracterizado. Indenização indevida. Quando autor e paradigmas estão em situações distintas, por aderir ou não ao PDV, não se vislumbra ofensa ao princípio da isonomia o tratamento desigual entre eles. Outrossim, a parte autora não comprova igualmente intenção dolosa da reclamada em retirar do obreiro o direito aos benefícios que decorreriam dos aditivos posteriormente implementados. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva - 0100578-94.2020.5.01.0202 - 23/7/2021.)

58. Regime 12x36. Direito material. Aplicação da lei no tempo do contrato trabalhista. Teoria do tempus regit actum. Não há se falar em nulidade do regime de jornada adotado, porquanto o contrato foi formalizado após a vigência da Reforma Trabalhista, dentro dos contornos do art. 59-A, da CLT, que prevê a possibilidade de as partes elegerem escala de trabalho 12x36 para qualquer categoria de empregados, norma que não encontrava amparo legal, anteriormente a vigência da Lei nº 13.467/2017. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. José Luis Campos Xavier - 0101329-33.2019.5.01.0003 - 25/11/2021.)

59. Saldo de folgas. Regime 14 x 21. Compensação. Indevida. É certo que a categoria a que pertence o reclamante tem um regime especial de trabalho, e o labor em plataformas marítimas (*offshore*), apresenta peculiaridades, tais como o clima e a maré, que impedem o cumprimento fidedigno dos dias de embarque e desembarque previstos na programação. Contudo, os riscos dessa atividade devem ser suportados pelo empregador, ressalvados os casos em que há autorização na lei ou em norma coletiva que transfira parte desses prejuízos ao trabalhador, o que não se verificou no caso em análise. Apelo obreiro que se dá parcial provimento, no aspecto. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Enoque Ribeiro dos Santos - 0101210-59.2020.5.01.0481 - 22/10/2021.)

60. Teletrabalho. Horas extras. O art.62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Maria Helena Motta - 0100175-88.2021.5.01.0203 - 23/11/2021.)

61. Trabalho em feriados. Drogarias e farmácias. Desnecessidade de previsão em norma coletiva e lei municipal. A hipótese dos autos não se refere ao comércio de bem ou artigo comum, mas, sim, de medicamentos, cujo uso é essencial para atender às necessidades urgentes da comunidade, sobretudo em tempos de graves crises sanitária e de saúde, decorrentes da pandemia causada pelo SARS-CoV-2 (novo coronavírus) e suas mutações. As atividades econômicas desenvolvidas pelas farmácias e drogaria devem funcionar sob

regime de plantão, com atendimento ininterrupto à comunidade, nos termos do art. 56 da Lei nº 5.991/1973. Noutro ponto, tem-se que a legislação trabalhista pode, sim, limitar os horários de funcionamento de determinadas atividades econômicas, nos termos da alínea "c" do inciso II do artigo 3º da Lei nº 13.874/2019. Ocorre que a atividade desenvolvida pela reclamada não se amolda ao comércio de bens em geral, mas de produtos que, dada a extrema necessidade de não interrupção do fornecimento, devem ser ofertados de forma contínua, inclusive sob regime de plantão. Em que pese o *caput* do art. 68 da CLT trate apenas dos domingos, o art. 70, ao abordar os feriados, faz expressa referência ao art. 68, de modo que o trabalho em feriados pode ser exigido, desde que cumpridas as exigências do preceito legal mencionado, qual seja, a prévia autorização do MTE. No caso das farmácias e drogarias, essa autorização está prevista desde o Decreto nº 27.048/1949, que regulamentou a Lei nº 605/1949, tal permissão foi mantida, inclusive, pela recente Portaria nº 604/2019. É liçãoomezinha de hermenêutica que a lei específica prevalece sobre a de caráter geral (art. 2º, § 2º, da LINDB), de modo que as previsões relativas ao comércio em geral não podem afastar, *prima facie*, norma de igual estatura jurídica que dispõe sobre o funcionamento contínuo das drogarias e farmácias. Logo, encontrando-se autorizado o exercício das atividades das drogarias e farmácias, nos termos do art. 56 da Lei nº 5.991/1973, do art. 3º, II, da Lei nº 13.874/2019, dos arts. 68 c/c 70 da CLT, do arts. 8º e 9º da Lei nº 605/1949, do Decreto nº 27.048/1949 (Anexo II, item 6) e da Portaria nº 604/2019 (Anexo II, item 6), dispensa-se a necessidade de previsão em norma coletiva e lei municipal. Nego provimento. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Heloisa Juncken Rodrigues - 0100145-32.2021.5.01.0501 - 10/9/2021.)

62. *Contrato de trabalho sob regime a tempo parcial.* Nulo o contrato quando a empresa não observa os parâmetros fixados nas Normas Convencionais e no artigo 58-A, da CLT. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0101784-03.2017.5.01.0024 - 19/2/2020.)

1.6.4. Justa Causa / Falta Grave

63. *Justa causa. Prova robusta.* A justa causa, por ser a mais grave penalidade aplicada ao trabalhador, que lhe retira o direito ao recebimento das parcelas resilitórias que seriam devidas em caso de dispensa imotivada, deve ser robustamente comprovada. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Marcos Cavalcante - 0002035-21.2010.5.01.0521 - 21/8/2019.)

64. *Justa causa. Recusa em utilizar corretamente a máscara de proteção. Insubordinação. A pandemia trouxe desafios para todo o planeta.* Um deles é equacionar os problemas jurídicos decorrentes da necessidade de proteger a vida. E não seria diferente com a Justiça do Trabalho, que já está a enfrentar questões de máxima relevância, como suspensão contratual, garantia de emprego e até recusa de aplicação do tão necessário imunizante. A resistência injustificada do trabalhador em utilizar máscara de proteção fornecida pelo empregador consubstancia ato de insubordinação passível de demissão por justa causa. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Cesar Marques Carvalho - 0100038-09.2021.5.01.0203 - 29/9/2021.)

1.6.5. Rescisão Indireta

65. *Conversão do pedido de demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho. Horas extraordinárias e intervalo interjornada do motorista carreteiro. Descumprimento de obrigação contratual.* O objetivo do intervalo interjornada é proporcionar ao trabalhador o necessário descanso, imprescindível a qualquer ser humano. O autor laborava como motorista e, por certo, a ausência do necessário descanso entre suas jornadas lhe acarretava riscos não apenas à sua saúde, como também à coletividade. Em razão disso, o pedido de demissão apenas revela a impossibilidade de manutenção do vínculo de emprego, sem que isso signifique opção pela modalidade de extinção contratual e prejudique a justa causa do empregador. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Carina Rodrigues Bicalho - 0101358-88.2019.5.01.0551 - 1º/9/2021.)

66. *Nulidade da sentença. Não visualização da intimações. Pandemia.* Não prospera a alegação autoral de que as medidas adaptativas implementadas por este Tribunal com a finalidade de manter a prestação jurisdicional e, conseqüentemente, permitir o andamento dos processos judiciais, tenha lhe prejudicado e representado óbice ou gerado dificuldades para tomar ciência das intimações. Observe-se que não houve qualquer alteração quanto à forma de intimação das partes, em razão do cumprimento do expediente pelas Varas do Trabalho em regime de teletrabalho. Portanto, o meio pelo qual fora intimada a parte autora durante a pandemia foi o mesmo que teria sido utilizado em situação de normalidade, qual seja, intimação por meio do advogado habilitado nos autos, via Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT). Provimento negado. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Antonio Paes Araújo - 0100033-69.2020.5.01.0284 - 4/2/2021.)

1.6.6. Verbas Rescisórias

67. *Abandono de emprego. Configurado.* Nos termos do art. 482, alínea "i" da CLT, para a configuração do abandono de emprego é necessária, além do elemento objetivo, que é a ausência por mais de 30 (trinta) dias, o elemento subjetivo, que é a intenção manifesta e deliberada do empregado em não mais retornar ao trabalho. E na hipótese dos autos, ficou clara a intenção do empregado em não continuar no emprego, uma vez que seria contratado pela empresa sucessora no contrato de prestação de serviços. Dos honorários advocatícios. Na hipótese em tela, a ação foi ajuizada em 5/10/2020, quando já estava vigente a Lei nº 13.467/2017, que incluiu na CLT o art. 791-A da CLT, sendo perfeitamente cabível a condenação da ré ao pagamento de honorários advocatícios. Dos honorários de sucumbência. Beneficiário da gratuidade de justiça. Não cabimento. Inconstitucionalidade declarada pelo STF. No julgamento da ADIn nº 5766 o STF declarou a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º da CLT, que previa a possibilidade de condenação do beneficiário da gratuidade de justiça ao pagamento de honorários, com a exigibilidade suspensa. Recurso a que se dá parcial provimento. Intervalo intrajornada. Concessão parcial. A supressão ou concessão parcial do intervalo destinado à alimentação e ao repouso do trabalhador, no curso da jornada de trabalho com duração superior a seis horas, enseja o pagamento integral da hora que deveria ter sido de repouso, com acréscimo de 50%, sem dedução dos minutos

efetivamente usufruídos. Pacífica outrossim a natureza salarial da parcela. Exegese do art. 71, § 4º, da CLT e Súmula nº 437 do c. TST. Recurso a que se nega provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0100784-60.2020.5.01.0024 - 26/4/2022.)

68. Acordo extrajudicial. Parcelamento de verbas rescisórias. Invalidade. A possibilidade de acordo extrajudicial para solução de conflitos decorrente do contrato de trabalho, a ser homologado pela Justiça, foi instituído pela Lei nº 13.467/2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017. Dispõe o sobredito regramento legal que a composição deve ser realizada entre empregador e empregado visando pôr fim à controvérsia sobre verbas trabalhistas. E, nesta toada, o acordo extrajudicial celebrado entre as partes para a quitação de verbas rescisórias, quando observados os requisitos legais, é ato jurídico perfeito que tem eficácia liberatória plena. Contudo, torna-se inválido o ajuste que venha a estabelecer o pagamento, em parcelas, das verbas rescisórias, por se tratar de direito indisponível do empregado, não podendo, pois, ser objeto de livre trato entre as partes, em razão do conteúdo cogente e da natureza imperativa das normas previstas nos §§ 6º e 8º do art. 477 da CLT. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. José Nascimento Araujo Netto - 0100333-77.2019.5.01.0571 - 24/2/2021.)

1.6.6.1. Multa de 40% do FGTS

69. Depósitos de FGTS. Recolhimento incorreto. Confissão. Confessada a insuficiência de recolhimentos ao FGTS, assim como o seu parcelamento junto à CEF, confirma-se a sentença que deferiu a complementação dos depósitos não comprovados. Nega-se provimento. Contribuição previdenciária. Cota patronal. Imunidade subjetiva. Indevida. Requisitos legais não observados. Para se valer da imunidade prevista no artigo 195, § 7º, da CRFB/1988, é necessário que a parte demonstre preencher os requisitos legais pertinentes, o que se faz pela apresentação do Certificado de Entidade Beneficente e de Assistência Social (CEBAS) válido. Expirada a validade do certificado, não há que se falar em imunidade tributária. Nega-se provimento. Honorários advocatícios. Reforma Trabalhista. Cabimento. Os honorários advocatícios, nas ações ajuizadas após a vigência da Lei nº 13.467/2017, são devidos em razão do princípio da sucumbência, nos termos do artigo 791-A da CLT. Inaplicabilidade das Súmulas nº 219 e 329 do c. TST. Nega-se provimento. Gratuidade de justiça. Art. 790, § 3º, da CLT. A par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Desse modo, declarando o autor que não possui condições financeiras para arcar com os custos do processo sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família, impõe-se acolher o pedido de assistência judiciária gratuita. Recurso da Autora provido. Prescrição

FGTS. Prazo prescricional que já estava em curso em 13/11/2014. Prescrição trintenária. Constatado que o prazo prescricional já estava em curso em 13/11/2014 e que o pedido diz respeito a parcelas não depositadas em período anterior à 13/11/2019, deve incidir a prescrição trintenária Súmula nº 362, do c. TST. Recurso da Autora provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga - 0100684-97.2020.5.01.0059 - 26/4/2022.)

70. Natureza salarial das verbas denominadas pernoite e diárias. Antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que alterou o § 2º do art. 457 da CLT, somente as ajudas de custo e as diárias para viagem que não excediam de 50% do salário percebido pelo empregado não integravam a remuneração. Com a alteração qualquer parcela passou a ter a natureza indenizatória. Considerando que a dispensa do autor se deu antes do início da vigência da Lei nº 13.467/2017, e tendo em vista que em alguns meses o pagamento de diárias e pernoites foi superior a 50% do salário do reclamante, o valor das referidas parcelas em tais períodos deverá integrar à remuneração para efeito de cálculo de férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário e depósitos do FGTS com a multa de 40%. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo - 0100672-67.2018.5.01.0281 - 16/6/2021.)

1.7. Responsabilidade Civil do Empregador

71. Reconhecimento de vínculo. Relação de representação comercial não configurada. A inexistência de formalidade na contratação da representação comercial, conforme preceitua a Lei nº 4.886/1965 torna precário o entendimento de que era esta a relação e não um contrato de trabalho celetista. Assim, presentes os elementos caracterizadores do art. 3º da CLT, reconhecido o vínculo entre recorrente e a primeira reclamada, ora recorrida; restando devido o pagamento das verbas pretendidas na peça inaugural. Apelo provido. Responsabilidade solidária. Fraude consoante artigo 9º da CLT. Ainda que a relação estabelecida entre as empresas esteja registrada como representação comercial, no tocante ao recorrente, a postura da segunda reclamada foi de mera captadora de mão-de-obra, favorecendo uma intermediação irregular para com a primeira ré, a medida em que todo o trabalho desempenhado foi direcionado a esta exclusivamente. Reconhecida, portanto, a fraude na contratação do recorrente nos moldes do artigo 9º da CLT, não se pode olvidar a paridade na responsabilização das recorridas; haja vista a ação em conluio. Apelo provido. Convenção Coletiva de Trabalho. Competência territorial. Verbas devidas pelo vínculo reconhecido. É cediço que a competência territorial, a saber, o local onde se desenvolve a atividade laboral é determinante à abrangência sindical e, conseqüentemente, aos atos administrativos deste. Desta forma, devidas apenas as verbas referentes às CCTs celebradas pelos sindicatos cuja área de atuação seja a mesma da prestação do serviço. Apelo provido em parte. Honorários advocatícios sucumbenciais. Uma vez que a sentença de piso foi reformada, não há que se falar em condenação da parte autora em condenação de honorários sucumbenciais. Por outro lado, em relação ao honorários devidos ao advogado do autor, entendo que a presente demanda é no mínimo de média complexidade, na medida em que, inclusive, está submetida ao reexame em segunda instância. Assim,

em observância aos parâmetros fixados no art. 791-A, para uma quantificação dos honorários de forma proporcional e razoável, deve ser fixado o percentual de condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios em favor dos patronos do autor ao importe de 10% sobre o valor da condenação. Apelo provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães - 0100126-75.2018.5.01.0551 - 17/5/2022.)

1.8. Responsabilidade Solidária / Subsidiária

1.8.1. Grupo Econômico

72. Ausência de identidade societária e coordenação interempresarial. Grupo econômico. Inexistência. Para a configuração de grupo econômico 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. Diante da ausência de identidade societária e, por consequência, de relação interempresarial entre as empresas, indevida a responsabilidade solidária por não configurado o grupo econômico. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Carina Rodrigues Bicalho - 0000855-25.2010.5.01.0244 - 26/2/2022.)

1.8.2. Sucessão de Empregadores

73. Contrato de experiência. Empregado com experiência na função. Substituição de prestadora de serviços. A sucessão de empregadores, prevista nos artigos 10 e 448 da CLT, não se confunde com a mera continuidade da prestação de serviços por outra empresa para o mesmo tomador de serviços. O fato de o empregado possuir experiência na função contratada não o dispensa, por si só, da contratação nessa modalidade de contrato a termo, eis que o objetivo da pactuação neste formato é verificar se o trabalhador vai se adequar às regras daquele estabelecimento comercial em si. Honorários advocatícios. Considerando que a presente ação foi ajuizada após 11/11/2017, aplicáveis as modificações na CLT trazidas pela Lei nº 13.467/2017, inclusive no que se refere aos honorários advocatícios. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Mônica Batista Vieira Puglia - 0100042-32.2020.5.01.0025 - 19/10/2021.)

1.8.3. Tomador de Serviços / Terceirização

1.8.3.1. Ente Público

74. Responsabilidade subsidiária da PETROBRAS. Não submissão à Lei nº 8.666/1993. Observância de procedimento licitatório próprio previsto na Lei nº 9.478/1997 e Decreto nº 2.745/1998. Em razão de a PETROBRAS estar submetida a regulamento específico (Lei nº 9.478/1997 e Decreto nº 2.745/1998), a responsabilização subsidiária daquela empresa independe da comprovação de culpa do ente público, pois o procedimento licitatório por ela utilizado não se subordina às regras previstas na Lei nº 8.666/93. Gratuidade de justiça. Ação ajuizada após a entrada em vigor da Lei nº 13467/2017. Aplicação da nova redação do § 3º, do artigo 790, da CLT. Considerando que a presente reclamação trabalhista

foi ajuizada já na vigência das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, devem ser observados os parâmetros constantes do art. 790, §§ 3º e 4º da CLT, qual seja, comprovação de que perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Limitação dos valores conforme petição inicial. A indicação do valor dos pedidos por mera estimativa não deve servir de norteador para os limites fixados na decisão e posterior liquidação. Desvio de função. Diferenças salariais indevidas. Em que pese demonstrado o desvio de função, o fato é que os cargos possuem o mesmo piso salarial, sendo, portanto, indevidas as diferenças salariais. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Alvaro Antonio Borges Faria - 0101387-17.2020.5.01.0483 - 19/5/2022.)

2. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO

2.1. Atos Processuais

2.1.1. Nulidade

75. Exequente devidamente representada por advogado. Execução de ofício pelo magistrado. Impossibilidade. Após o advento da Reforma Trabalhista, se a parte estiver representada por patrono, devidamente habilitado nos autos, o magistrado não poderá iniciar a execução, de ofício, inteligência do novel artigo 878, da CLT vigente, c/c IN 41/2018, do TST, devendo limitar-se, apenas, a impulsionar o processo, de forma célere e efetiva, no que tange às diligências procedimentais voltadas ao pagamento do crédito do exequente, tal como, a ativação de múltiplos convênios utilizados nesta Especializada, para a constrição de ativos financeiros e bens. Ante o novo cenário legal trabalhista, a execução de ofício, pelo juiz, de outrora, passou a ser a exceção à regra geral, atualmente aplicada, que dispõe que compete à parte interessada iniciar a fase de execução. Caso o Juízo da Vara de origem contrarie a norma celetista vigente, impõe-se, indiscutivelmente, a declaração da nulidade da execução, por afronta ao devido processo legal. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães - 0011743-05.2014.5.01.0053 - 21/9/2021.)

2.2. Formação, Suspensão e Extinção do Processo

76. Homologação de acordo extrajudicial. A Lei nº 13.467/2017 introduziu, no âmbito do Processo do Trabalho, a jurisdição voluntária, por meio da homologação de acordo extrajudicial, conforme se verifica nos artigos 855-B a 855-E da CLT. Contudo, a transação extrajudicial deve se limitar a parcelas passíveis de negociação, não sendo permitido o ajuste sobre verbas de natureza indisponíveis, como é a hipótese das verbas resilitórias. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Claudia de Souza Gomes Freire - 0100202-83.2021.5.01.0005 - 1º/12/2021.)

77. Homologação de acordo extrajudicial. As regras previstas no art. 855-B e seguintes da CLT, ampliam as possibilidades de transação extrajudicial, que podem ocorrer perante as Comissões de Conciliação Prévia ou negociadas entre as partes e submetidas

à apreciação da homologação judicial. Contudo, a transação extrajudicial exige a demonstração de controvérsia, o que não restou demonstrada nos autos. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Tania da Silva Garcia - 0101169-49.2019.5.01.0248 - 16/7/2020.)

78. Homologação de acordo extrajudicial. Ausência de relação jurídica de emprego. Cláusulas abusivas. Improcedência que se mantém. Em que pese o disposto no 855-B da CLT, os termos do acordo apresentado para homologação são excessivamente onerosos para o autor. O Judiciário não é órgão homologador de rescisões de contrato de trabalho. Recorde-se que a "homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança" (SUM-418/TST). Recurso não provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho - 0101222-40.2020.5.01.0201 - 13/8/2021.)

79. Homologação de acordo extrajudicial. Inexistência da obrigatoriedade de homologação pelo juiz do trabalho. Consoante se depreende do literalidade do art. 855-D da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a homologação de acordo extrajudicial é faculdade do juiz, que analisará os termos da transação e proferirá sentença, acolhendo ou não, o requerimento das partes. A propositura de acordo perante à Justiça do Trabalho deve respeitar a faculdade conferida ao julgador de cancelar, ou não, a transação entabulada pelas partes, sob pena de, esgotando o poder jurisdicional do magistrado, transformá-lo em mero carimbador desses ajustes contratuais. Recurso da ré a que se nega provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Gustavo Tadeu Alkmim - 0100110-42.2021.5.01.0511 - 29/3/2022.)

80. Homologação de acordo extrajudicial. Recusa judicial. Possibilidade. Impossibilidade de atribuição de quitação geral ao extinto contrato de trabalho. Objeto indeterminável. A possibilidade de homologação judicial de acordo extrajudicial, por meio de jurisdição voluntária, está expressamente prevista no artigo 855-B e seguintes da CLT. Contudo, o juiz não está obrigado a homologar os acordos apresentados, pois deverá verificar a presença dos requisitos do negócio jurídico sujeito capaz, objeto lícito, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei - e dos requisitos específicos da transação, em especial da res dubia, verificando se estão sendo respeitados o princípio da irrenunciabilidade dos direitos materiais trabalhistas e os princípios gerais do Direito. Recurso não provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Antônio Cesar Coutinho Daiha - 0101093-20.2019.5.01.0282 - 16/6/2021.)

81. Homologação de acordo extrajudicial. Requisitos. Além do conflito de interesses pela atuação de advogados que compõem a mesma banca, na tentativa de violar o disposto no art. 855-B, § 1º, da CLT, os termos do acordo se mostram lesivos ao direito do trabalhador, ante a quitação geral pretendida quanto ao extinto contrato de trabalho, em evidente colisão com o princípio da inafastabilidade da jurisdição. Recurso improvido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Carlos Henrique Chernicharo - 0100365-59.2020.5.01.0050 - 14/5/2021.)

82. Interpretação do artigo 840, § 1º, da CLT. Desnecessidade de liquidação exata dos pedidos. O parágrafo primeiro do art. 840 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017,

dispõe que, sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. Evidentemente, não há falar em inconstitucionalidade do mencionado dispositivo, mas ele precisa ser interpretado conforme o Texto Constitucional. Em se tratando de processo específico para a tutela dos direitos do trabalhador, em que dentre os princípios norteadores estão a simplicidade, a informalidade e a celeridade, não se pode impor a liquidação exata dos pedidos formulados na inicial, sobretudo nos casos que demandam maior complexidade nos cálculos, como ocorre nas horas extraordinárias, por exemplo. Interpretação diversa do dispositivo em análise representaria ofensa ao princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, inciso XXXV, CRFB), que obstrui o acesso à justiça. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0100612-79.2020.5.01.0037 - 11/2/2021.)

83. *Lei nº 13.467/2017. Procedimento ordinário. Estimativa de valor dos pedidos.* No procedimento ordinário, em ação ajuizada na vigência da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), prevalece a exigência do disposto no artigo 840, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto à quantificação das parcelas objeto do pedido. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Cesar Marques Carvalho - 0100666-69.2021.5.01.0341 - 19/5/2022.)

84. *Retorno das atividades presenciais. Homologação de acordo.* O comparecimento às partes para homologação do acordo somente ocorrerá dentro do prazo fixado pelo Juízo para tanto, contado a partir do retorno oficial das atividades presenciais. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Tania da Silva Garcia - 0100287-75.2020.5.01.0079 - 4/3/2021.)

2.2.1. Extinção do Processo sem Resolução de Mérito

85. *Extinção sem resolução do mérito. Condenação em honorários de sucumbência. Art. 791-A da CLT. Descabimento.* Na extinção do feito sem resolução do mérito não há, tecnicamente, sucumbência e a CLT Art. 791-A não tem previsão de pagamento dos honorários advocatícios pela regra da causalidade, não sendo aplicável subsidiariamente o CPC nesse aspecto. Recurso do reclamado a que se nega provimento. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Maria Helena Motta - 0100998-60.2020.5.01.0021 - 27/4/2022.)

2.3. Liquidação / Cumprimento / Execução

86. Não tem razão o Credor ao pretender o prosseguimento da execução nesta Justiça, uma vez que trata-se de ação legal a concentração das execuções no Juízo onde processada a recuperação judicial, justamente para propiciar a reorganização da recuperanda, de modo a restaurar-lhe a saúde financeira para que volte a funcionar plenamente. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0136600-73.2007.5.01.0343 - 21/01/2020.)

2.3.1. Obrigação de Fazer / Não Fazer

87. *Multa diária pelo descumprimento de obrigação de fazer. Anotação da CTPS. Pandemia desencadeada pela contaminação do coronavírus. Incidência do princípio da razoabilidade.* No caso em tela, o estado de calamidade pública, em razão da pandemia do *coronavírus*, flexibilizou o procedimento relativo à anotação da CTPS da Autora, razão pela qual não se aplica a multa pelo descumprimento de obrigação de fazer, encontrando-se correta a decisão agravada. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Rogério Lucas Martins - 0101591-67.2017.5.01.0030 - 5/4/2022.)

2.3.2. Valor da Execução / Cálculo / Atualização

88. *Delimitação de valores. Artigo 897, § 1º, da CLT. Não conhecimento.* Não se conhece de agravo de petição que, alegando excesso de execução, não vem acompanhado dos cálculos com a delimitação dos valores, nos termos do artigo 897, § 1º, da CLT. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Marcos Cavalcante - 1011200-36.2005.5.01.0041 - 29/8/2019.)

2.3.2.1. Correção Monetária

89. *Correção monetária.* Considerando-se a decisão exarada pelo Supremo Tribunal Federal, nos autos da ADC 58, aos 18/12/2020, complementada pela decisão de embargos de declaração, que julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º, e ao art. 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, devem ser retificados os cálculos utilizando-se o IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Edith Maria Correa Tourinho - 0001000-25.2011.5.01.0025 - 26/2/2022.)

90. *Correção monetária. Decisão do e. STF de caráter erga omnes e vinculante. IPCA-E / SELIC.* No que se refere ao índice de correção monetária a ser aplicado, impõe-se observar a decisão proferida em 18/12/2020 pelo Pleno do STF nos autos dos processos ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF e ADC 59/DF, todos de Relatoria do Min. Gilmar Mendes, que julgou parcialmente procedente as ações para conferiu interpretação conforme a Constituição ao artigo 879, parágrafo 7º, e ao artigo 899, parágrafo 4º, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho devem ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa Selic (artigo 406 do Código Civil). (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Angelo Galvão Zamorano - 0100036-77.2019.5.01.0019 - 2/2/2022.)

91. *Índice de correção monetária aplicável a créditos trabalhistas. IPCA-E. Início da aplicabilidade.* I - Nos inequívocos termos da decisão proferida em 4/8/2015 pelo Tribunal Superior do Trabalho na ArgInc nº 479-60.2011.5.04.0231, em cotejo com o entendimento sufragado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da reclamação nº 22.012, havido em 5/12/2017 (e transitado em julgado em 15/8/2018), a correção monetária de créditos trabalhistas executados nesta Justiça Especial deve ser feita pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) a partir de 25/3/2015, e não mais pela Taxa Referencial Diária (TRD) que só é aplicável até 24/3/2015. II - Agravo parcialmente conhecido e não provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0018600-54.2007.5.01.0072 - 3/7/2019.)

2.4. Partes e Procuradores

2.4.1. Assistência Judiciária Gratuita

92. *Da preliminar arguida em contrarrazões. Recurso contrário à jurisprudência dominante.* Ainda que a jurisprudência esteja caminhando nesse sentido, não se pode dizer que é uniforme e, portanto, não se considera como vinculante. Do indeferimento da gratuidade de justiça em 1º Grau. Não recolhimento custas. Sendo certo que a gratuidade de justiça pode ser concedida em qualquer grau de jurisdição, a requerimento ou de ofício, conforme art. 790, § 3º da CLT, defiro a gratuidade de justiça ao autor considerando a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência juntada no ID. b194542, nos moldes do art. 99, § 3º da CLT. Turnos ininterruptos de revezamento. Elasecimento por instrumento coletivo. Limitação a 8 (oito) horas. Súmula nº 423, do TST. O empregado que cumpre sua jornada com alternância de horários, em turnos de revezamento ininterrupto, faz jus à jornada especial de 6 (seis) horas diárias, conforme art. 7º, inciso XIV, da CRFB. A adoção excepcional de jornada superior, de acordo com entendimento contido na Súmula nº 423, do colendo TST, deve ficar limitada a 8 (oito) horas diárias. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira. Red. Desig. - 0100935-84.2020.5.01.0037 - 19/3/2022.)

93. *Gratuidade de justiça. Lei nº 13.467/2017. Requerimento formulado pela demandada. Impossibilidade de concessão. Deserção do recurso ordinário.* Embora as alterações inseridas na CLT pela Lei nº 13.467/2017 tenham conferido a possibilidade concessão da gratuidade de justiça à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, o entendimento sedimentado no item II da Súmula nº 463, do TST, estabelece que, no caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração de hipossuficiência econômica para o deferimento do benefício, sendo necessária a demonstração cabal da sua impossibilidade de arcar com as despesas do processo. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Rogério Lucas Martins - 0100073-63.2021.5.01.0301 - 5/4/2022.)

94. *Gratuidade de justiça. Sindicato.* É pública e notória a delicada situação financeira dos entes sindicais, mormente em face das alterações advindas da Reforma Trabalhista, que suprimiu a prerrogativa de desconto em folha da contribuição sindical, principal fonte de receita do sistema sindical brasileiro. (TRT1 - 9ª Turma -

Rel. Des. Claudia de Souza Gomes Freire - 0100759-52.2020.5.01.0281 - 19/5/2022.)

2.4.2. Custas

95. *Direito Processual. Custas de liquidação não recolhidas. Conhecimento do Recurso ordinário.* O não recolhimento das custas de liquidação não obstam o conhecimento do Recurso Ordinário, já que seu pagamento deve ocorrer tão somente ao fim do processo, conforme inteligência do art. 789-A, *caput* e inciso IX, da CLT. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Dalva Amélia de Oliveira - 0100244-43.2021.5.01.0067 - 25/2/2022.)

Honorários Advocatícios

96. *Honorários advocatícios de sucumbência em ação de cumprimento de sentença.* A presente ação de execução tem por título judicial a sentença proferida no processo 0000624-36.2011.5.01.0026. Não havendo condenação em honorários advocatícios naquela ação não há como condenar qualquer das partes ao pagamento da parcela em questão. Ademais, o art. 791-A da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017, não dispõe que são devidos honorários advocatícios na execução. Pelo contrário, a norma em questão dispõe que honorários de sucumbência são devidos sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, razão porque há que se entender que são fixados na fase de conhecimento. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo - 0101179-72.2018.5.01.0040 - 6/5/2020.)

97. *Honorários advocatícios de sucumbência. ADI nº 5766 do c. STF.* Cumpre ressaltar que a Lei nº 13.467/2017 entrou em vigor em 11/11/2017, e, sendo assim, é aplicável ao caso concreto, quanto aos honorários de sucumbência, uma vez que a ação trabalhista foi ajuizada em 20/2/2019, data em que deve ser analisada a legislação aplicável na época quanto às regras de sucumbência, diante da necessária segurança jurídica e boa-fé que devem acompanhar as decisões judiciais e os atos processuais. Vale mencionar que a Instrução Normativa do c. TST Nº 41, de 21/6/2018, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, estabelece em seu art. 6º, que, na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14, da Lei nº 5.584/1970, e das Súmulas números 219 e 329, do TST. Ressalte-se que, em recente decisão o c. STF, na ADI nº 5766, declarou a inconstitucionalidade dos artigos 790-B, *caput* e parágrafo 4º, e 791-A, parágrafo 4º, da CLT, que previam a obrigatoriedade da parte, vencida na demanda, de arcar com honorários periciais e advocatícios, bem como aquele que autorizava a utilização de créditos provenientes de outros processos para pagamento dos honorários do caso em que havia sido vencido. O § 4º, do art. 791-A, da CLT, introduzido com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), é inconstitucional, uma vez que estabelece ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita limitação ao exercício do direito de ação, violando o disposto no art. 5º, inciso

XXXV, da CRFB/1988, que dispõe que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, bem como institui restrições às garantias fundamentais de assistência jurídica integral e gratuita, prevista no artigo 5º, LXXIV, da Carta Maior (o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos), não sendo devidos os honorários pela parte autora, beneficiária da gratuidade de justiça. No caso, foi mantida a r. sentença de origem, que julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial. Tendo em vista que a parte autora é beneficiária da gratuidade de justiça, em razão da decisão da ADI nº 5766 do c. STF, deve ser excluída de sua condenação o pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência. Apelo provido. *Da indenização por danos morais. Do processo seletivo. Do exame admissional. Da expectativa de direito.* A participação de candidatos em processo seletivo, mesmo com aprovação e realização de exame admissional, embora possa gerar expectativa de contratação, não implica reparação moral e/ou material pelo empregador, em razão da não efetivação, ante a ausência de ato ilícito praticado, só se restar comprovado que o empregador prometeu que iria contratar o trabalhador e se se comprovasse que o trabalhador teria perdido a possibilidade de obter outro engajamento, o que não restou demonstrado na presente hipótese. Apelo desprovido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich - 0100154-44.2019.5.01.0022 - 4/3/2022.)

98. *Honorários advocatícios.* Considerando-se que a presente demanda foi ajuizada em 19/3/2020, são aplicáveis, ao presente caso concreto, as novas regras, instituídas pela Lei nº 13.467/2017, razão pela qual é devida a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, e isto em razão da improcedência da demanda. Contudo, o percentual devido a título de honorários advocatícios deve observar os parâmetros fixados no art. 791-A, § 2º, da CLT. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Roberto Norris - 0100233-68.2020.5.01.0028 - 22/5/2021.)

99. *Honorários advocatícios. Suspensão da exigibilidade. Art. 791-A, caput e § 4º, da CLT.* Quando impostos à parte beneficiária da gratuidade de justiça honorários advocatícios, é consectário legal que fique suspensa a respectiva exigibilidade por dois anos nos termos do art. 791-A, § 4º da CLT, extinguindo-se a obrigação se tal condição não for superada em tal prazo. Todavia, considera-se que nos casos de improcedência total dos pedidos, como se deu na hipótese, não são devidos honorários diante do que dispõe o art. 791-A que atribui honorários apenas sobre o proveito econômico do processo ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor econômico da causa. No caso em exame, trata-se de proveito econômico zero, sendo clara a opção do legislador de nenhum valor atribuir a título de honorários. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0100000-11.2019.5.01.0027 - 13/3/2020.)

100. *Honorários sucumbenciais. Ação ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017. Trabalhador beneficiário da gratuidade de justiça. ADI nº 5766. Exclusão.* Considerando o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766/DF pelo e. STF, no que tange aos artigos 790-B, caput e § 4º e 791-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há óbice à condenação do trabalhador - beneficiário da gratuidade de justiça ao pagamento

de honorários advocatícios sucumbenciais. Apelo obreiro provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Rosana Salim Villela Travesedo - 0100289-43.2021.5.01.0521 - 23/2/2022.)

101. Responsabilidade subsidiária. Empresa privada. Configuração. A tomadora de serviço, empresa privada, responde subsidiariamente por eventual inadimplemento das obrigações trabalhistas, na forma da Súmula nº 331 do c. TST. Honorários advocatícios antes da Reforma Trabalhista. Inaplicabilidade. Natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual). Não se aplica a regra da sucumbência recíproca às ações ajuizadas antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, em virtude da natureza híbrida das normas atinentes aos honorários advocatícios e em respeito à garantia da não surpresa. Gratuidade de justiça. Assistência de advogado particular. Ação ajuizada anteriormente a vigência da Lei nº 13.467/2017. A regra geral processual é a de amplitude do acesso à Justiça (Constituição, art. 5º., XXXV). Por essa razão, não cabe conferir interpretação restritiva às regras da Lei nº 5.584/1970, relativamente à declaração de pobreza do trabalhador, para delas extrair a conclusão de que a gratuidade somente é devida ao trabalhador que se valha de assistência sindical. Isso porque daí decorre maltrato à regra posterior, contida no art. 790, § 3º, da CLT, que não contém a mesma exigência. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Gustavo Tadeu Alkmim - 0013884-23.2015.5.01.0227 - 25/1/2022.)

2.4.4. Sucumbência

102. Execução individual em ação coletiva. Honorários advocatícios sucumbenciais. Nos termos do artigo 791-A da CLT, são devidos honorários advocatícios sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, ou seja, os honorários advocatícios previstos no artigo 791-A da CLT aplicam-se tão somente à fase de conhecimento do processo. Correta a sentença ao julgar incabíveis os honorários advocatícios sucumbenciais na execução individual de título executivo judicial formado em ação coletiva. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Cláudia Maria Samy Pereira da Silva - 0100717-61.2020.5.01.0003 - 5/4/2022.)

*103. Honorários de sucumbência. Ação ajuizada antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Verba indevida. I - O ordenamento pátrio veda a retroação da norma processual e condiciona sua aplicação imediata aos processos em curso à observância dos atos processuais praticados e às situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada (art. 14 do CPC). II - É na provocação do Poder Judiciário (distribuição da petição inicial) que as escolhas são feitas, ao se ponderar os ônus e bônus possíveis num processo judicial. Aqui, portanto, estão os principais institutos de fomento e objeção à garantia do acesso à justiça. III - Considerando a garantia de acesso à justiça, os princípios do devido processo legal, da razoabilidade, da segurança jurídica e da não surpresa, o colendo Tribunal Superior do Trabalho entendeu, conforme a *ratio decidendi* da OJ nº 421 da SDI-I, que deveriam ser respeitadas as regras jurídicas consolidadas quando do acesso ao Judiciário, vale dizer quando do ajuizamento da ação. IV - No caso concreto, observa-se que o recorrente não preenche os requisitos necessários ao recebimento da verba honorária - à luz*

da data em que ajuizada a presente demanda (antes da Reforma Trabalhista"). V - Indevida, assim, a concessão da verba honorária, conforme entendimento jurisprudencial pacificado pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 305 da Seção de Dissídios Individuais - I, e do inciso I da Súmula nº 219. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0000065-63.2010.5.01.0075 - 10/7/2019.)

104. Honorários sucumbenciais. Gratuidade de justiça. Por maioria de votos, o STF em 20/10/2021, no julgamento da ADI 5766 ajuizada pela Procuradoria Geral da República, considerou inconstitucionais os dispositivos que estabelecem a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte derrotada (honorários de sucumbência), mesmo que esta seja beneficiária da Justiça gratuita (artigo 790-B, caput e parágrafo 4º, da CLT) e o que autoriza o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário de justiça gratuita, em outro processo, para o pagamento desses honorários (artigo 791-A, parágrafo 4º). Recurso conhecido e provido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Marise Costa Rodrigues. Red. Desig. - 0100246-09.2021.5.01.0521 - 8/4/2022.)

105. Honorários sucumbenciais. Não cabimento. A ação de execução constitui incidente do processo de execução trabalhista, razão pela qual não é cabível a condenação ao pagamento de honorários de sucumbência com base no art. 791-A da CLT, nos feitos fundados em título judicial que tramitam nesta Justiça Especializada. A Lei nº 13.467/2017 limitou a incidência dos honorários de sucumbência à fase de conhecimento do Processo do Trabalho, não cabendo a sua fixação na fase de execução. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0100302-81.2020.5.01.0002 - 28/9/2021.)

106. Honorários sucumbenciais. Nos autos da ADI nº 5.766, o colendo STF colocou uma pá de cal sobre a matéria ao julgar procedentes os pedidos formulados quanto aos artigos 790-B, *caput*, parágrafo 4º, e 791-A, parágrafo 4, da CLT, declarados inconstitucionais, e fixou entendimento no sentido de que o beneficiário da justiça gratuita vencido não precisa arcar com os honorários de sucumbência. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0101227-61.2018.5.01.0030 - 25/5/2022.)

107. Inversão do ônus da sucumbência. Honorários advocatícios em favor do patrono do autor. Cabimento. Com a Lei nº 13.467/2017 modificou-se o regramento dos honorários no Processo do Trabalho, que passou a prever os honorários sucumbenciais. Após a análise do Recurso Ordinário da parte autora, verifica-se ser cabível a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios. Embargos a que se dá parcial provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0100802-90.2018.5.01.0076 - 23/10/2020.)

2.5. Processo e Procedimento

2.5.1. Provas em geral

108. Horas extras. Ônus da prova. Com efeito, o reclamante apontou, na petição inicial, como

paradigma o funcionário Luiz Antônio Sores dos Santos, alegando que exercia-as mesmíssimas funções dele-, tanto que requereu a equiparação salarial. Pois bem, Luiz Antônio foi ouvido como testemunha e prestou declarações firmes quanto à sua própria jornada de trabalho e, conseqüentemente, quanto à jornada de trabalho do reclamante. Inegável o maior peso da testemunha Luiz Antônio que, em última análise, confirmou os horários lançados nos cartões de ponto de fls. 1042/1079, que devem ser considerados para todos os efeitos. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0000262-39.2013.5.01.0034 - 16/3/2020.)

109. Para o presente caso concreto ora examinado, em que não foram apresentados os controles de ponto, existe decisão sumulada (Súmula nº 338, do c. TST) que dispõe, verbis: Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25/4/2005 I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21/11/2003); II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001); III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11/8/2003). (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0002244-40.2012.5.01.0223 - 9/7/2019.)

110. *Vínculo empregatício. Terceirização ilícita.* Comprovada a ilicitude da terceirização e estando presentes os requisitos legais da relação de emprego, o vínculo empregatício forma-se diretamente com o tomador dos serviços. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Edith Maria Correa Tourinho - 0001632-21.2012.5.01.0056 - 2/2/2022.)

2.5.2. Provas

2.5.2.1. Depoimento Pessoal / Testemunha

111. *Prova testemunhal. Multa artigo 793-D, CLT.* Em caso de imprecisão ou contradição das informações apresentadas, a condenação por litigância de má-fé somente será possível se ficar demonstrado que houve alteração da verdade com a intenção de induzir o juiz ao erro. Além do mais, a imposição de sanção pecuniária à testemunha, sem que lhe sejam garantidos todos os recursos atinentes à ampla defesa e ao devido processo legal, é indevida. Recurso do Reclamante a que se dá parcial provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Ana Maria Soares de Moraes - 0100630-75.2019.5.01.0283 - 8/1/2022.)

2.6. Recurso

2.6.1. Preparo / Deserção

112. Deserção. Apólice de seguro oferecida como garantia do Juízo sem comprovação do prêmio. Para que a apólice de seguro-garantia cumpra o fim colimado, faz-se mister a comprovação de pagamento do prêmio, sob pena de deserção. Apelo patronal não conhecido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Rosana Salim Villela Travesedo - 0100319-42.2020.5.01.0027 - 8/3/2022.)

113. Deserção. Seguro garantia. Existência de condicionantes. Limitação da liquidez e efetividade do seguro. Invalidez da apólice. Deserção. O parágrafo único do artigo 848 do CPC, bem como o artigo 882 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, estabelecem a autorização legal para substituição de penhora por fiança bancária ou seguro garantia judicial. Todavia, a existência de condicionantes que limitam a liquidez e efetividade do seguro garantia, afigura-se incompatível com a natureza da garantia ofertada, que não pode ser precária, como na espécie, eis que possui risco acentuado de perda da garantia no decorrer da execução. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Jorge Orlando Sereno Ramos - 0101189-82.2019.5.01.0040 - 25/3/2021.)

114. Juízo de admissibilidade negativo em face de agravo de petição afastado. Cabimento, sem prévia garantia do Juízo. A regra é o não cabimento de recurso em face de decisão interlocutória no processo trabalhista (CLT, artigos 893, § 1º, e 897, alínea "a"; e TST, Súmula nº 214). Apesar disso, sabe-se que, recentemente, em atenção a posicionamento tanto doutrinário, como jurisprudencial, foi instituído o incidente de descon sideração da personalidade jurídica no CPC (artigos 133/135), instituto que veio a ser considerado compatível com o processo trabalhista (IN-TST 39/2016, artigo 6º) e, posteriormente, veio a ser incorporado ao texto consolidado (artigo 855-A), com previsão de cabimento de recurso em determinadas hipóteses. E quais são essas hipóteses? Das decisões que acolherem ou rejeitam incidente de descon sideração da personalidade jurídica na fase de execução no primeiro grau, sem necessidade de prévia garantia do Juízo, conforme previsto no artigo 855-A da CLT, § 1º, inciso II, acrescido pela Lei nº 13.467/2017. Como a questão que foi trazida no presente feito tem como objetivo atrair quem não atuou como parte na fase de conhecimento, para responder pelo inadimplemento da executada primária sob a premissa de formação de grupo econômico, é forçoso reconhecer que se deve observar procedimento similar ao que é previsto para a situação em que a parte exequente pretende direcionar a execução ao patrimônio de cotistas. Onde há a mesma razão deve-se aplicar a mesma regra, conforme conhecida técnica de hermenêutica. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Leonardo Dias Borges - 0100283-84.2017.5.01.0227 - 1º/10/2021.)

ÍNDICES

ÍNDICE DE ASSUNTOS

(Ementas disponibilizadas de acordo com a Tabela de Assuntos Processuais da Justiça do Trabalho)

DIREITO DO TRABALHO.....	231
Categoria Profissional Especial.....	231
Domésticos.....	231
Marítimos.....	231
Professores.....	232
Trabalhadores em Petróleo.....	232
Rescisão do Contrato de Trabalho.....	232
Plano de Demissão Voluntária / Incentivada.....	232
Direito Coletivo.....	233
Acordo e Convenção Coletivos de Trabalho.....	233
Direito Sindical e Questões Análogas.....	235
Contribuição Confederativa.....	235
Representação Sindical.....	235
Outras Relações de Trabalho.....	236
Trabalhador Avulso.....	237
Prescrição.....	237
FGTS.....	238
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios.....	239
Adicional.....	240
Adicional de Periculosidade.....	241
Outros Adicionais.....	242
Gratificação.....	243
Gratificação de Função.....	243
Supressão / Redução de Horas Extras Habituais - Indenização.....	244
Justa Causa / Falta Grave.....	250
Rescisão Indireta.....	251
Verbas Rescisórias.....	251
Multa de 40% do FGTS.....	252
Responsabilidade Civil do Empregador.....	253
Responsabilidade Solidária / Subsidiária.....	254
Grupo Econômico.....	254
Sucessão de Empregadores.....	254
Tomador de Serviços / Terceirização.....	254
Ente Público.....	254
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO.....	255
Atos Processuais.....	255
Nulidade.....	255
Formação, Suspensão e Extinção do Processo.....	255

Extinção do Processo sem Resolução de Mérito.....	257
Liquidação / Cumprimento / Execução.....	257
Obrigação de Fazer / Não Fazer.....	258
Valor da Execução / Cálculo / Atualização.....	258
Correção Monetária.....	258
Partes e Procuradores.....	259
Assistência Judiciária Gratuita.....	259
Custas.....	260
Honorários Advocatícios.....	260
Sucumbência.....	262
Processo e Procedimento.....	263
Provas em geral.....	263
Provas.....	264
Depoimento Pessoal / Testemunha.....	264
Recurso.....	265
Preparo / Deserção.....	265

ÍNDICE ONOMÁSTICO

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von, 12, 97
ALKMIM, Gustavo Tadeu, 79, 101
ARAÚJO NETTO, José Nascimento, 30, 68
ARAÚJO, Antonio Paes, 49, 66
BARROZO, Claudia Regina Vianna Marques, 70, 96
BICALHO, Carina Rodrigues, 65, 72
BORGES, Leonardo Dias, 15, 114
BRAGA, Gláucia Zuccari Fernandes, 2, 69
BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de, 3, 18
CARVALHO, Cesar Marques, 64, 83
CARVALHO, Marcelo Antero de, 36, 78
CARVALHO, Valmir de Araujo, 16, 21
CATRIB, Rosane Ribeiro, 38, 50
CAVALCANTE, Célio Juaçaba, 10, 31
CAVALCANTE, Marcos de Oliveira, 63, 88
CHERNICHARO, Carlos Henrique, 32, 81
COUTINHO, Sayonara Grillo, 1, 48
CRUZ, Marcos Pinto da, 7, 54
CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos, 8, 43
DAIHA, Antonio Cesar Coutinho, 29, 80
DATTOLI, Roque Lucarelli, 25, 41
FARIA, Álvaro Antônio Borges, 27, 74
FERREIRA, Ivan da Costa Alemão, 56, 108
FONTE, Jorge Fernando Gonçalves da, 33, 34
FREIRE, Claudia de Souza Gomes, 76, 94
GARCIA, Tania da Silva, 77, 84
GUIMARÃES, Evelyn Corrêa de Guamá, 71, 75
LINO, Luiz Alfredo Mafra, 5, 62
LOPES, Evandro Pereira Valadão, 91, 103
MACIEL, Raquel de Oliveira, 13, 45
MAGALHÃES, Maria Aparecida Coutinho, 17, 19
MARTINS, Rogério Lucas, 87, 93
MONTESSO, Cláudio José, 4, 52
MORAES, Ana Maria Soares de, 42, 111
MOTTA, Maria Helena, 6, 55, 60, 85
NORRIS, Roberto, 20, 98
OLIVEIRA, Dalva Amélia de, 39, 95
OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de, 82, 92
PACHECO, Leonardo da Silveira, 9, 40

PARANHOS, Maria das Graças Cabral Viegas, 105, 106
PINHEIRO, Mário Sérgio Medeiros, 67, 107
PUGLIA, Mônica Batista Vieira, 46, 73
RAMOS, Jorge Orlando Sereno, 22, 113
RIBEIRO, Giselle Bondim Lopes, 53, 99
RODRIGUES, Antônio Carlos de Azevedo, 86, 109
RODRIGUES, Heloisa Juncken, 11, 61
RODRIGUES, Marise Costa, 44, 104
SANTOS FILHO, Theocrito Borges dos, 28, 47
SANTOS, Enoque Ribeiro dos, 35, 59
SILVA, Alba Valéria Guedes Fernandes da, 37, 57
SILVA, Claudia Maria Samy Pereira da, 51, 102
SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues, 23, 26
TOURINHO, Edith Maria Corrêa, 89, 110
TRAVERSEDO, Rosana Salim Villela, 100, 112
XAVIER, José Luis Campos, 24, 58
ZAMORANO, Angelo Galvão, 14, 90

ÍNDICE REMISSIVO

A

- Abandono do emprego, 67
- Abuso, 38
- Ação
 - civil pública, 8, 15, 16, 24
 - coletiva, 102
 - de cumprimento, 96
 - declaratória, 46
 - Direta de Constitucionalidade, 89, 90
 - Direta de Inconstitucionalidade, 38, 50, 90, 97, 100, 104, 106
 - individual, 25
- Acordo
 - coletivo, 2, 3, 8, 9, 10, 45, 54
 - de compensação, 44, 45
 - extrajudicial, 68
 - homologação de, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 84
- Adicional
 - de horas extras, 7, 10, 11, 19, 21, 32, 34, 36, 38, 41, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 52, 55, 60, 65, 82, 108, 109
 - de insalubridade, 32, 34, 35
 - de periculosidade, 33, 34, 35, 37
 - noturno, 10
- Aditamento, 6
- Administração pública, 1
- Administrador, 72
- Admissibilidade, 114
- Advogado
 - conflito de interesses do, 81
 - honorários, 38, 71
 - intimação, 66
 - particular, 101
 - representação, 75
- Afastamento, 35
- Agente agressivo (perigoso ou insalubre), 32
- Agravo de petição, 24, 88, 114
- Ajuda de custo, 70
- Alimentação, 21, 34, 47, 67
- Ambiente de trabalho, 32
- Anotação, 87
- Artista, 38

Assistência

- judiciária, 69

- sindical, 101

- social, 69

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), 46

Atividade, 11, 19, 20, 60

Ato

- ilícito, 97

- jurídico, 68

Ator, 38

Atraso, 30

Audiência, 45

Autônomo, 34

Aviso prévio, 30, 44

B

Bancário, 36, 113

Banco de horas, 13, 38, 45

Banheiro, 53

Base de cálculo, 10

Boa-fé, 31, 97

Bônus, 103

C

Cálculo

- base de, 10, 32, 33, 70, 82, 88, 89

- de férias, 70

- de liquidação, 46

- elaboração, 32

Consulte também Conta - (em geral), 19, 22, 89, 90, 109

Câmara fria, 32

Cargo

- (em geral), 19, 23, 74

- de confiança, 36, 39, 40, 42

- em comissão, 40

Consulte também Função, 36, 40, 41, 73, 74, 108

Carta, 97

Cartão de ponto, 38, 54, 108, 109

Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 31, 87

Carteiro, 33

Categoria

- (em geral), 4, 54, 58, 59
- profissional, 16
- Cláusula
 - (em geral), 8, 14
 - abusiva, 78
 - coletiva, 3
 - contratual, 54
 - de acordo, 12
- Código
 - Civil (CC), 28, 46, 90
 - de Defesa do Consumidor (CDC), 16
 - de Processo Civil, 11, 16, 69, 85, 103, 113, 114
- Coisa julgada, 46
- Combustível, 37
- Comércio, 61
- Comissão de conciliação prévia (CCP), 77
- Compensação
 - (em geral), 5, 6, 30, 45, 59
 - de horas, 13
 - de jornada, 7, 38, 55
- Competência
 - (em geral), 1, 75
 - territorial, 71
- Complementação, 69
- Composição, 68
- Confederação, 46
- Confissão, 69
- Conflito, 68, 81
- Congresso Nacional, 18
- Conluio, 71
- Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), 10, 15, 17, 25, 27, 28, 34, 40, 50, 54, 69, 82, 92, 97
- Construção, 75
- Conta, 19, 22, 89, 90, 109
- Contato, 38
- Contradição, 111
- Contratação, 8, 28, 43, 71, 73, 97
- Contrato
 - (em geral), 2, 26, 58
 - a termo, 73
 - de experiência, 17, 73
 - de prestação de serviço, 67

- de trabalho, 1, 9, 10, 18, 25, 27, 40, 43, 47, 50, 62, 68, 71, 78, 80, 81
- extinção, 1
- por mútuo consentimento, 1
- Contribuição
 - (em geral), 94
 - assistencial, 16
 - previdenciária, 69
 - sindical, 15, 16
- Controle de jornada, 11, 19
- Convenção coletiva, 8, 12, 21, 54, 71
- Convênio, 75
- Conversão, 29, 30, 65
- Convocação, 18
- Correção monetária, 32, 46, 89, 90, 91
- Credor trabalhista, 25
- Culpa, 74
- Cumulação, 34
- Curso, 22, 24, 25, 26, 67, 69, 103
- Custas
 - processuais, 16, 93
 - recolhimento, 93, 95
- Custos, 69

D

- Dano moral, 8, 31, 43, 97
- De lege ferenda*, 8
- Décimo terceiro salário, 7, 31, 44, 70
- Decisão interlocutória, 114
- Declaração
 - da nulidade, 75
 - de constitucionalidade, 89, 90
 - de inconstitucionalidade, 38, 50, 90, 97, 100, 104, 106
 - de pobreza, 92, 93, 101
 - embargos de, 89
- Delimitação de valor, 88
- Demissão
 - formalização, 1
 - imotivada, 63
 - pedido de, 6, 65
 - plano de, 9, 30
 - por justa causa, 64
 - voluntária, 6, 30, 57

Depoimento de testemunha, 38, 45, 111
Depósito
- do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 26, 27, 30, 69, 70
- recursal, 16, 89, 90
Descanso semanal, 44
Desconsideração de personalidade jurídica, 114
Desconto, 94
Desembarque, 59
Deserção, 16, 93, 112, 113
Desistência de pedido, 31
Despesa processual, 37, 93
Desvio de função, 74
Devido processo legal, 75, 103, 111
Diária, 12, 37, 38, 47, 50, 55, 70, 87, 91, 92
Diário Oficial, 54
Diferença salarial, 23, 33, 74
Direito
- de ação, 24, 97
- de imagem, 28
- líquido e certo, 78
- material, 40, 58, 80
Dispensa
- Consulte Demissão, 16, 27, 61, 63, 70, 73
Distribuição, 25, 33, 45, 103
Documento unilateral, 1
Dolo, 57
Doméstico, 1
Domingo, 61

E

Edital, 25
Efeito, 26, 46, 50, 53, 70, 108
Eficácia erga omnes, 46
Eficácia liberatória, 68
Eleição, 50
Embargo de declaração, 89
Ente público, 74
Equiparação salarial, 36, 108
Erro, 111
Escala
- de trabalho, 58
- regime de, 7, 55,

Estabelecimento comercial, 73
Estabilidade
- (em geral), 12, 22, 44, 50, 64, 97, 101, 103, 112, 113, 114
- financeira, 39
Ex vi legis, 32
Exame, 16, 97, 99
Exceção, 38, 49, 50, 75
Excesso de execução, 88
Exclusão, 60, 100
Execução, 86, 114
Extinção
- (em geral), 9, 65
- de contrato, 1
- processual, 85
Extrajudicial, 68, 76, 77, 78, 79, 80, 81

F

Faculdade do juiz, 78, 79
Falta, 5
Fato impeditivo, 45
Feriado, 61
Férias
- (em geral), 2, 3, 7, 70
- diferença, 31
- proporcionais, 44
Ficha, 33
Filho, 28, 47
Folga, 2, 3, 5, 7, 12, 21, 34, 44, 48, 53, 59, 65
Folha, 94
Fraude, 71
Função
- (em geral), 41, 73, 108
- de confiança, 36
- desvio de, 74
- gratificação de, 39, 40, 42
Fundário, 27
Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS), 26, 27, 31, 36, 44, 69

G

Gerente, 36
Gestante, 35

Gratificação de função, 39, 40, 42
Grupo econômico, 72, 114

H

Habilitação, 66, 75
Habitualidade, 7, 36
Homologação
- da rescisão, 1
- de acordo, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 84
- de cálculo, 46
Honorário
- advocatício, 7, 38, 45, 50, 67, 69, 71, 73, 85, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 107
- pericial, 32, 97, 104
Horas *in itinere*, 51

I

Identidade, 72
Imediatidade, 8
Imposto de Renda, 29
Inconstitucionalidade, 15, 38, 46, 50, 67, 82, 97, 100, 104, 106
Incorporação, 40, 42, 50, 114
Indenização
- (em geral), 6, 46, 54, 57, 97
- de 40% (FGTS), 30, 44, 65, 70
- de aviso prévio, 30
- de licença prêmio, 29
- dos danos morais, 31, 43, 97
- programa de desligamento voluntário, 57
Índice de correção monetária, 32, 46, 90, 91
Infração, 18
Insalubridade, 34, 35
Instituto, 103, 114
Insubordinação, 64
Intermitência, 18, 32, 37, 43
Interrupção, 2, 61
Intervalo
- (em geral), 32, 36
- intrajornada, 12, 34, 38, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 67
interjornada, 21, 65
Intervenção, 8
Intimação, 24, 56, 66

Inversão de ônus de sucumbência, 107
Irrenunciabilidade, 80
Isenção de depósito recursal, 16
Isonomia, 57

J

Jornada

- compensação de, 7, 38, 55
 - controle de, 11, 19
 - de 6 horas, 34, 50, 67
 - de 8 horas, 55
 - de trabalho, 7, 34, 38, 50, 55, 60, 67, 108, 109
 - descontos, 12
 - especial, 55, 92
- Jurisdição, 76, 80, 81, 82, 92

Juros

- (em geral), 89, 90
- de mora, 46

Justa causa, 63, 64, 65

Justiça

- Federal, 29
- gratuita, 16, 37, 38, 50, 67, 69, 74, 92, 93, 94, 97, 99, 100, 101, 104, 106
- do Trabalho, 46, 64, 66, 79, 89, 90, 97

L

Labor externo, 11, 19, 20

Laudo pericial, 32

Lealdade processual, 31

Lei

- (em geral), 8, 14, 38, 59, 80
- Lei nº 605/1949 (Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.), 61
- Lei nº 4.886/1965 (Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos.), 71
- Lei nº 5.584/1970 (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), 97, 101
- Lei nº 5.991/1973 (Dispõe sobre o Controle Sanitário do Comércio de Drogas, Medicamentos, Insumos Farmacêuticos e Correlatos, e dá outras Providências), 61

- Lei nº 7.347/1985 (Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências), 15

- Lei nº 7.430/1985 (Dá nova redação ao *caput* do art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), 36

- Lei nº 8.666/1993 (Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências), 74

- Lei nº 9.478/1997 (Dispõe sobre a política energética nacional, as atividades relativas ao monopólio do petróleo, institui o Conselho Nacional de Política Energética e a Agência Nacional do Petróleo e dá outras providências), 74

- Lei nº 13.467/2017 (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), 1, 10, 13, 15, 16,17, 22, 24, 25, 28, 36, 40, 47, 49, 50, 52, 54, 58, 67, 68, 69, 70, 73, 74, 76, 79, 82, 83, 89, 90, 93, 96, 97, 98, 100, 101, 103, 105, 107, 113, 114

- Lei nº 13.874/2019 (Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências), 61

- Lei nº 14.151/2021 (Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus), 35

- Lei Complementar nº 150/2015 (Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências), 1

Lesão, 23, 97

Licença-prêmio, 29

Liquidação

- cálculos de, 46

- custas de, 95

- de sentença, 96, 102

Litigância de má-fé, 31, 111

Local de trabalho, 51

M

Má-fé, 31, 111
Magistrado, 32, 46, 75, 78, 79, 80, 111
Mandado de segurança, 78
Mão de obra (em geral), 71
Marítimo, 3
Menor, 12
Ministério do Trabalho e Emprego, 35, 54, 61
Minutos que antecedem ou sucedem a jornada, 50
Mora, 46
Motorista, 65
Mulher, 35
Multa
- de 40%, 70
- diária, 87
- do art. 477 da CLT, 68
- do art. 793-D da CLT, 111
- indenização da, 30
Municipal, 61

N

Natureza, 10, 25, 29, 67, 68, 70, 76, 101, 113
Negociação coletiva, 13, 50
Norma
- coletiva, 3, 5, 10, 14, 17, 38, 59, 61
- interna, 23
Nulidade
- (em geral), 30
- da cláusula, 3, 54
- da execução, 75
- de regime, 58
- de sentença, 66
- vício de, 13

O

Obrigação
- (em geral), 14, 23, 99
- contratual, 65

- de fazer, 87
- Oficial, 84
- Ofício
 - execução de, 75
 - expedição de, 32
- Ônus da prova (*Onus probandi*), 45, 49, 108, 109
- Ordem jurídica, 8
- Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), 21

P

- Pagamento
 - de adicional, 37
 - de honorários, 38, 67, 71, 85, 97, 100, 104, 105, 107
 - de horas extras, 32
 - de indenização, 54
 - em dobro, 3
- Parcela, 5, 10, 54, 63, 67, 68, 69, 70, 76, 83, 96
- Parcelamento de verbas, 68
- Participação, 97
- Pecúnia, 29
- Pedido de demissão, 6, 65
- Pena, 79, 112
- Penalidade, 31, 63
- Penhora, 113
- Periculosidade, 33, 34, 35, 37
- Período, 2, 3, 13, 28, 31, 34, 35, 43, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 69, 70
- Perito, 32
- Pernoite, 70
- Pessoa jurídica, 93
- Petição inicial, 29, 38, 74, 82, 97, 103, 108
- Petrobrás, 5
- Piso salarial, 74
- Plano
 - de Carreiras, Cargos e Salários, 23, 33
 - de Demissão Voluntária (PDV), 6, 9, 30, 57
- Plantão, 48, 61
- Plataforma marítima, 5, 59
- Pobreza, 101
- Poder
 - hierárquico, 19
 - jurisdicional, 69, 79
 - Público, 8

Portuário, 21
Prazo prescricional, 24, 25, 69
Preço, 91
Prejuízo, 35, 59, 69
Prêmio, 29, 112
Prescrição
- (em geral), 26
- bienal, 27
- intercorrente, 22, 24, 25, 56
- parcial, 23
- quinquenal, 27
- trintenária, 27, 69
Prestação
- de serviços, 43, 50, 51, 67, 71, 73
- jurisdicional, 66
Princípio
- da continuidade, 1
- da estabilidade financeira, 39
- da igualdade ou da isonomia, 57
- da inafastabilidade da jurisdição, 81, 82
- da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, 8
- da irrenunciabilidade, 80
- da isonomia, 57
- da razoabilidade, 87
- da sucumbência, 69
- do devido processo legal, 103
Procuradoria, 104
Professor, 4
Programa de Alimentação do Trabalhador, 16, 114
Promoção, 23
Prova
- (em geral), 43, 50
- ônus da, 45, 49, 108, 109
- oral, 36, 38
- produção de, 45
- robusta, 63
- testemunhal, 38, 111

Q

Qualificação, 82
Quinquênio, 26, 27
Quitação, 1, 9, 30, 68, 80, 81

R

- Reconhecimento de vínculo empregatício, 31, 71
- Recuperação judicial, 86
- Recurso
 - extraordinário, 9
 - ordinário, 8, 13, 48, 52, 93, 95, 107
 - parcial, 21, 29, 32, 43, 98
- Redução
 - da jornada, 12
 - de intervalo, 54
- Regime especial, 59
- Registro, 44, 50, 109
- Relação de emprego, 19, 31, 110
- Remuneração, 10, 12, 35, 50, 70
- Repouso, 2, 5, 47, 67
- Representação comercial, 71
- Representante, 82
- Rescisão indireta, 18, 65
- Responsabilidade
 - civil, 6
 - pelos honorários, 32
 - solidária, 71, 72
 - subsidiária, 74, 101
- Retenção de valores, 29
- Retroatividade, 50
- Revisão
 - de valor, 1, 38, 74, 83, 88
 - do acordo, 1, 12, 21, 46, 54, 68, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 84, 92
 - do julgado, 32
- Revisional, 35, 37, 59, 65, 113
- Risco
 - condições de, 37
 - da contratação, 43, 73
 - do trabalho, 1, 25, 35, 37, 38, 39, 46, 48, 50, 53, 64, 66, 76, 79, 83, 89, 90, 97, 100, 103, 105, 107
- Rodoviários, 12

S

- Salário
 - base, 10, 33

- saldo de, 44
- Seção Especializada em Dissídios Individuais (Sedi), 36, 103
- Seguro, 112, 113
- Semana, 4
- Sentença, 7, 16, 25, 32, 37, 45, 52, 69, 71, 79, 96, 97, 102
- Serviço, 10, 29, 36, 43, 44, 45, 48, 50, 71, 73
- Sessão, 46
- Sindicato, 14, 15, 16, 71, 94
- Sistema
 - 12X36, 55, 58
 - de compensação, 7, 13
 - financeiro, 46
 - Simples, 1, 41, 69
- Sobreaviso, 48
- Sobrejornada, 12
- Subordinação, 43
- Subsidiariedade, 74
- Substituição processual, 16
- Sucessão, 67, 73
- Sucumbência, 7, 38, 67, 85, 96, 97, 101, 103, 104, 105, 106, 107
- Súmula, 1, 13, 16, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 34, 37, 39, 40, 45, 47, 48, 50, 54, 67, 69, 92, 93, 97, 101, 103, 109, 114
- Supremo Tribunal Federal (STF), 9, 24, 25, 26, 27, 32, 38, 46, 50, 67, 89, 90, 91, 97, 100, 104, 106
- Supressão de intervalo, 38
- Suspensão
 - da exigibilidade, 99
 - de contrato, 64

T

- Tarefa, 32
- Taxa
 - de Referência Diária, 91
 - Selic, 89, 90
- Tempo
 - à disposição, 49, 50
 - de serviço, 44
- Tempus regit actum*, 58
- Terceirização, 110
- Terceiro décimo, 31, 44, 70
- Terço constitucional, 70
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, 1

Território, 71
Testemunha (depoimento da), 38, 108
Título
- executivo, 24, 46, 102
- executivo judicial, 24, 102
- judicial, 96, 105
Tomador de serviços, 73, 101, 110
Trabalhador
- doméstico, 1
- externo, 19
- portuário, 21
Trabalho
- avulso, 21
- contínuo, 32, 50
- contrato de, 1, 9, 10, 18, 25, 27, 40, 43, 47, 50, 62, 65, 68, 71, 78, 80, 81
- doméstico, 1
- externo, 11, 19, 20
- jornada de, 7, 34, 38, 50, 55, 60, 67, 108, 109
Transação extrajudicial, 76, 77
Transporte público, 51
Turno de revezamento, 92
Tutela, 8, 82

U

União Federal, 16, 46, 69, 73, 79, 89, 90, 92, 93, 95
Uniforme, 28, 92, 109

V

Vara do Trabalho, 66, 75
Verba
- honorária, 103